###### КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по предмету «Этика и культура управления»

на тему: «Нравственность как основа этики управления»

**План:**

### Введение

1. Нравственное здоровье коллектива
2. Моральные устои
	1. Нравственные ценности коллектива
	2. Механизмы нравственной саморегуляции
	3. Нравственная защищенность
	4. Нравственная заинтересованность
	5. Нравственное творчество
	6. Нравственный комфорт
	7. Нравственный опыт коллектива
3. Критические стадии нравственного развития коллектива
4. Специфические процессы общения

Заключение

Cписок использованной литературы

# Введение

Пожалуй, трудно назвать проблемы, которые также давно волнуют человечество, как проблемы нравственности. Широк круг людей, проявляющих интерес (научный, деловой, обывательский) к упорядочению человеческих взаимоотношений. Если взять к примеру, трактат древнеримского врача Галена «Гигиена страстей, или нравственная гигиена», исследования известного экономиста А.Смита по теории нравственных чувств, занимательнейшее изложение основ нравственности, представленное русским физиологом И.И. Мечниковым в «Этюдах о природе человека», то можно убедиться, насколько исторически продолжителен и настроен интерес к нравственности у людей самых разных профессий и увлечений.

И.И. Мечников писал, что «решение задач человеческой жизни должно неизбежно повести к более точному определению основ нравственности. Последняя должна иметь не непосредственное удовольствие, а завершение нормального цикла существования. Для того чтобы достигнуть этого результата, люди должны гораздо более помогать друг другу, чем они делают это теперь».[[1]](#footnote-1)

Итак, суть нравственности как реального общественного явления, существование которого сопряжено с первыми усилиями людей жить и действовать сообща, сначала стихийно, а затем преднамеренно объединяясь, состоит в том, что она является жизненно необходимым условием выживания людей, упорядочения их общественного образа жизни. Подобная альтернатива породила ряд теоретических обоснований, согласно которым нравственный человек строго приспособлен к условиям внешней среды (английский философ Спенсер), а природа может быть названа первым учителем нравственного начала для человека (П.А. Кропоткин). Г. Селье, автор общепризнанной теории стресса, считает, что биологически полезно, а поэтому нравственные нормативы должны быть основаны на биологических законах, на законах человеческого самосохранения.

С подобной позицией нельзя не согласиться. В самом деле, создание условий жизнедеятельности для человека, при наличии которых его психосоматические характеристики совершенствуются, выступает, например, в качестве одного из важнейших требований морали. Однако Г. Селье категоричен, а потому и абсолютизирует роль биологических законов в конституировании решающее слово за социальным образом жизнедеятельности людей. Не случайно нравственность общепризнанно выступает как общественное явление.

Нравственность как общественное явление теоретически расчленяется по меньшей мере на два уровня – *отношения* и *сознания.* Под *нравственностью* можно понимать направленность отношений личности к людям, к материальным и духовным ценностям, к окружающей ее природой ко всему живому миру. Нравственность выражает меру осознания личностью своей ответственности перед обществом за свое поведение, за исполнение своих обязанностей и реализацию прав.

Характерной тенденцией развития социалистического общества является возрастание в нем нравственного начала. В этой связи можно зафиксировать ряд закономерностей общего процесса развития нравственности как выражение объективных потребностей социалистического строительства.

Какие это закономерности?

*Во-первых,* с ростом темпов научно-технического совершенствования производства, повышения экономической самостоятельности предприятий и объединений становятся актуальнее нравственная зрелость людей, нравственная упорядоченность их общественных отношений. Важнейшими условиями спасения страны В.И. Ленин считал следующие элементарные требования: «Веди аккуратно и добросовестно счет денег, хозяйничай экономно, не лодырничай, не воруй, соблюдай строжайшую дисциплину в труде». По своей сути – это нравственные требования к ведению социалистического хозяйства. В наше время, когда каждое рабочее место оценивается в десятки, а то и в сотни тысяч рублей, когда экономия ресурсов выступает как общегосударственная задача, значение высоко нравственного отношения людей к труду, к материальным ценностям является объективной потребностью развития общества, одним из важнейших условий создания противозатратного механизма в экономике.

*Во-вторых*, при социализме происходит непрерывный процесс демократизации всех сфер общественной жизни, развития общественного самоуправления, утверждения каждым человеком личностного статуса в обществе. Принципы и нормы социалистической морали и социалистической демократии тесно взаимосвязаны. Огромное значение имеет идейно-нравственное формирование личности, осуществляемое семьей, школой, трудовым коллективом, партийными, общественными и государственными институтами. Перестройка не реальна без утверждения коллективизма, социальной справедливости, общественной гласности. Это не может не стимулировать у людей потребность к дальнейшему нравственному самосовершенствованию, утверждению нравственных начал идеалов социалистического общества.

В-третьих, чем значительнее социально-экономические достижения, чем полнее раскрывается нравственная привлекательность социалистической демократии, тем искуснее пытаются буржуазные идеологи противопоставить обще человеческие нравственные ценности принципам и нормам социалистической морали. Признавая всеобщий характер общечеловеческих нравственных ценностей, жизненно необходимо воспитывать у людей высокую нравственную стойкость, активный моральный иммунитет по отношению к любым попыткам подмены нравственных ценностей, бережно охранять нравственной здоровье нашего общества, каждой его социальной ячейки - семьи, школы, трудового коллектива. Исходя из изложенных выше закономерностей развития социалистической нравственности правомерно сделать сугубо практический вывод для управления производством: уровень научной организации управления тем выше, чем ограничение в структуру задач управления входят задачи нравственного совершенствования трудового коллектива, чем основательнее при решении этих задач принимают во внимание указанные закономерности. Необходимо созвать условия для проявления указанных закономерностей, что будет способствовать нравственному здоровью каждого производственного подразделения (бригады, цеха) и предприятия в целом.

Эффективное руководство немыслимо без знания хозяйственным руководителем такой общественной науки, как *этика*. И.Кант писал, что этика является трамплином, который позволяет людям подняться выше самих себя, освободиться от эгоистических склонностей и видеть в других личностях тоже личность. по мнению философа-материалиста П. Гольбаха, этика есть наука об отношениях, существующих между людьми, и об обязанностях, вытекающих из этих отношений.

В определении многие специалисты сходятся на том, что этика есть наука, изучающая и дающая научно-теоретическое обоснование нравственным поступкам людей, их нравственным взаимоотношениям, моральному сознанию.

Этика- одна из древнейших наук, возникшая как составная часть философии в период становления рабовладельческого общества. Сам термин «этика» был введен одним из ее основателей – древнегреческим философом Аристотелем, которого К.Маркс назвал «величайшим мыслителем древности». По мнению Аристотеля, этика помогает познать, что следует делать и от чего нужно воздержаться.[[2]](#footnote-2) Объекты изучения этики - нравственные явления в самых разнообразных формах и существования.

Продолжительное время этику было принято считать практической философией. В настоящее время различают этику теоретическую и этику нормативную. *Теоретическая этика* занимается изучением вопросов происхождения и сущности морали, выяснением ее места в системе общественных отношений, обоснованием формы и структуры нравственного сознания. *Нормативная этика* своим предметом имеет все то, что позволяет ответить на вопрос: как должен поступать человек исходя из принципов и норм морали. В целом же оба направления представляют собой отрасль научного знания, предметом которой является учение о морали, о законах ее развития, экономических, социальных и психологических механизмах ее функционирования.

Один из специалистов в области этики С.Ф. Анисимов пишет, что на вопрос о том, что изучает этика, заданный человеком, не искушенным в тонкостях философии, приходится давать упрощенный, но не лишенный истины ответ: «В общем этика – это наука о правильном (и неправильном) в поведении».[[3]](#footnote-3) Из данного ответа видно, что этика изучает поведение людей как результат специфического духовного освоения ими действительности, обусловленного их представлениями о добре и зле, что выражается в определенной направленности их поведения на утверждение добра и зла. Мораль выступает одним из факторов, регулирующих и нормирующих личную и общественную деятельность людей.[[4]](#footnote-4) Основу предмета этики составляет учение о природе как общего социального явления, о роли морали в жизни общества. Знание этого необходимо руководителю при осуществлении управления производством, для придания действиям людей целевого нравственного характера.

Научная база современного управления широко представлена различными теоретическими и прикладными отраслями знаний. Среди них должное место призвана занимать этика как специальная научно-теоретическая дисциплина и как нормативно- прикладная область знаний, профессионально вооружающая организаторов производства.

1. **Нравственное здоровье коллектива**

Развитие коллективных форм организации труда объективно совпадает с тенденциями научно-технического развития, социально-экономическими закономерностями становления и упрочнения социалистического образа жизни.

В структуре трудового коллектива важная роль принадлежит нравственным отношениям. Их состояние непосредственно влияет на прочность всех других отношений данного коллектива. Не вызывает сомнения то, что всяческие усилия по облагораживанию его нравственных отношений – одна из выгоднейших экономических и социальных акций управления.

Расширяющиеся технико-технологические и кадровые возможности современного мирового производства, как свидетельствует практика, могут быть эффективно реализованы посредством высокоорганизованного коллективного труда Например, в Японии огромные усилия направлены на воспитание у работников «производственного патриотизма», психологического настроя на труд. Крупные компании считают выгодным вкладывать деньги в социальною сферу: на заводские столовые, организацию отдыха работников, на укрепление связи семей работников с предприятием. На многих предприятиях на ряду с совершенствованием техники и технологии большое внимание уделяется «движению амебы» (бригады или группы). Так, на заводе «Джи-ви-си» широко развернуто движение под названием «Повышением морали», направленное на формирование у работников стремления к повышению качества продукции.

Одним из зримых преимуществ социализма является его способность к воспроизводству коллективной организации труда. Однако эта организация нуждается в улучшении, чтобы соответствовать требованиям научно- технического прогресса, задачам перестройки экономики. Большое значение в наше время придается повышению роли трудового коллектива в нравственном развитии личности, в раскрытии ее способностей и творческих сил. И это возможно в трудовом коллективе, обладающем нравственным здоровьем.

Каковы же *слагаемые нравственного здоровья трудового коллектива?* Назовем следующие: соответствие нравственных ценностей коллектива нравственным ценностям социалистической морали; увлеченность работников социально-экономическими задачами, которые поставлены перед коллективом; сознательная трудовая дисциплина; моральная удовлетворенность членов коллектива общением, совместной трудовой и общественно-политической деятельностью.

Расшифруем кратко каждую из названных позиций.

*Соответствие нравственных ценностей коллектива нравственным ценностям социалистической морали.* Трудовой коллектив – это сознательное объединение людей. Духовная основа их объединения играет ведущую роль. Надо, чтобы люди не только понимали экономический смысл и технологическую необходимость своего единения, но и испытывали бы обостренную духовную потребность в нем. Подобное возможно только тогда, когда у людей есть духовная общность, и прежде всего в области нравственных ценностей: чувств, взглядов, притязаний, убеждений. Соответствие этих ценностей нормам и идеалам социалистической морали – одно из свидетельств духовной общности членов коллектива, его нравственной интеграции.

*Увлеченность работников социально-экономическими задачами, которые поставлены перед коллективом.* Важнейшим фактором сплочения коллектива, подчинения личных устремлений интересам общего дела выступает целенаправленность действий всех его членов. Необходимо, чтобы социально-экономические задачи, стоящие перед трудовым коллективом, стали целью деятельности работников, были осознаны ими и вызвали активное стремление их решить. Трудовой энтузиазм, массовое участие в социалистическом соревновании, рационализаторстве и техническом творчестве, в работе постов и органов народного контроля – все это свидетельство увлеченности членов коллектива решением общих социально-экономических задач.

*Сознательная трудовая дисциплина.* Нравственная зрелость коллектива характеризуется уровнем его трудовой дисциплины. Коллектив не может существовать без строгого распределения ролей между его членами, выполнение которых является обязательным условием существования организации. Трудовая дисциплина – реальный показатель осознанности работниками экономических интересов трудового коллектива, подчинения своих действий его технологическим требованиям, наилучшее подтверждение коллективизма, чувства гражданского долга.

Моральная удовлетворенность членов коллектива общением, совместной трудовой и общественно-политической деятельностью. В конечном счете прочность коллективистских отношений зависит от того, насколько люди удовлетворены своим нахождением в коллективе, совместной трудовой и общественно-политической деятельностью. Если общение и совместная деятельность их не устраивают, если они не убеждаются в справедливом и корректном отношении к себе, то неизбежно нарушается коллективная взаимосвязь. Большая роль в углублении личной удовлетворенности работника трудом и общением отводится руководителю.

Ориентация руководителя в слагаемых нравственного здоровья трудового коллектива имеет практический смысл. Зная их, систематически собирая по каждому из них соответствующую информацию и осмысливая ее, руководитель получает представление об одном из важнейших показателей управляемости коллектива нравственной зрелости его общественных отношений. Чем полнее и достовернее эта информация, тем больше у руководителя шансов разумно использовать социальные возможности коллектива в производственных целях, в организации воспитательной работы, приинять превентивные меры по его нравственному оздоровлению.

Остановимся подробнее на значении превентивных мер по нравственному оздоровлению трудового коллектива.

Дело в том, что эффективность управления во многом определяется тем, насколько оно сокращает сферу и частоту проявления негативных факторов в управляемой системе, способных дискредитировать цели управления. Это касается управления технической системой, но еще более – управления человеческой системой, так как здесь цена разрушительного воздействия негативных факторов необычно велика. Например, бедами обходятся трудовому коллективу появление в нем склочника, человека с завышенными профессиональными амбициями, образование в нем различных противоборствующих групп. Однако бороться с уже проявившимися нравственными аномалиями значительно труднее, чем предотвращать их.

Чтобы не допускать подобные аномалии, необходимо кропотливо оформить в коллективе условия, противодействующие возникновению серьезных нравственных коллизий. И делать это нужно на стадии «конструирования» трудового коллектива. Рассмотрим общие условия такого «конструирования». Их соблюдение создает благоприятные предпосылки для формирования и развития нравственно здоровой коллективной организации работников.

Научно-техническое оснащение производства. Современное производство немыслимо без использования достижений науки и техники, новой технологии. А все это требует повышение уровня образовательной подготовки членов трудового коллектива, их профессиональной квалификации. Получение новых знаний укрепляет чувство личного достоинства работников. Как правило, новая техника и технология способствует активизации у них интереса к освоению смежных профессий.

Справедливое материальное и моральное стимулирование труда. Среди методов, которыми руководитель может воздействовать на работников, важная роль отводится материальному стимулированию, одним из рычагов которого является премия. Она заинтересовывает работника в улучшении показателей своего труда. Очень важно при этом избегать уравниловки, так как это порождает нездоровые настроения в коллективе, а то и конфликты. При распространенной сейчас бригадной форме организации труда наблюдается некоторое обесценивание высококвалифицированного труда, ибо рабочим, имеющим высокие разряды, в силу производственной необходимости приходится выполнять и не сложные работы. В связи с этим необходимы учет профессиональной квалификации и соответствующая корректировка в организации стимулирования труда. Несмотря на то что многие производственные бригады работают по единому наряду, с оплатой за конечный результат, в них не до конца решена проблема «выгодных-невыгодных» заданий. И здесь нужна продуманность в организации стимулирования труда.

В этой связи интересен опыт ВАЗа по совершенствованию бригадных форм организации и стимулирования труда. Здесь вошло в практику планирование нормированных заданий по конечным результатам труда. Внутри бригады поощряется освоение смежных профессий, отменены сдельные расценки и установлен порядок, при котором перевыполнение нормированных заданий не стимулируется, оплата по тарифу не начисляется не по разряду работы, а по разряду присвоенному рабочему. Для дифференциации оплаты в зависимости от навыков рабочего и его отношения к делу предусмотрены доплаты за профессиональное мастерство.

Премируются также работники и за снижение трудоемкости продукции. Все это способствует развитию чувства коллективизма и повышению ответственности за конечные результаты работы всего производственного коллектива. При этом решается м важная социальная задача – на конвейерных работах снимается вредное влияние монотонного и однообразного труда.

Хозяйственная самостоятельность коллектива. Известно, что человек тогда рачительно относится ко всему, что связано с его деятельностью, когда у него развито чувство хозяина на производстве. Необходимо, чтобы люди имели реальные права на распоряжение средствами производства, сами определяли долю материального поощрения каждого за результаты труда.

Трудовой коллектив призван быть полноправным хозяином на предприятии, самостоятельно решать основные вопросы организации. Руководитель должен следить за тем, чтобы в трудовом коллективе была исключена возможность образования условий, вызывающих нарушение органической связи между мерой потребления и трудом и искажающих принцип социальной справедливости. Экономически это достижимо при внедрении в коллективе полного хозрасчета, самоокупаемости и самофинансирования как необходимых условий хозяйственной самостоятельности и общественного самоуправления.

Демократическое волепроявление коллектива. Прямое участие трудящихся в управлении наиболее осуществимо в трудовом коллективе.

Хозяйственная самостоятельность трудового коллектива объективно требует активизации общественного самоуправления, усиление политической и нравственной ответственности коллектива и всех его общественных органов управления за качество своей деятельности. Общественное самоуправление в условиях полного хозрасчета, самоокупаемости и самофинансирования становится действительно работающей социальной системой, выражающей и утверждающей демократическое волепроявление трудового коллектива.

Немаловажно отметить, что в трудовом коллективе, и прежде всего в производственной бригаде, высок эффект общественной выборности всех руководителей, разнообразны формы и методы приобщения работников к исполнению управленческих функций, к общественной деятельности.

Соблюдение нравственных критериев при подборе и расстановке кадров. При подборе работников традиционно исходят преимущественно из профессиональной необходимости в том или ином работнике. Принимаются также во внимание стаж его работы, возраст, образование, физическое состояние и т.д. Весьма редко при этом учитывается нравственное здоровье работника, насколько его состояние соответствует технологической специфике производства, его экономическим механизмам, той морально-психологической атмосфере, которая сложилась или складывается в конкретном трудовом коллективе. Речь идет не о том, чтобы не брать в коллектив человека, имеющего какой-то «дефект» в своем нравственном здоровье, а о том, что необходимо трезво соотносить его приход с социально-экономическими и нравственными возможностями коллектива, продумывать систему воспитательных мер по оказанию ему соответствующей помощи.

Серьезного внимания заслуживает проблема доукомплектования и расстановки работников по технологической цепочке и по рабочим местам с учетом их нравственных характеристик, нравственной совместимости и взаимодополняемости. На производстве всегда есть зоны повышенной социальной и технологической напряженности, особо ответственные рабочие операции и т.п., и очень важно, чтобы на таких производственных участках находились работники, обладающие надежными характеристиками. От этого выиграет не только первичный трудовой коллектив, но и производство в целом.

Здесь были перечислены условия формирования нравственного здорового коллектива.

Наивно было бы предполагать, что если эти условия соблюдаются при формировании коллектива, то это автоматически обеспечивает его нравственное здоровье. Руководитель должен стремиться к тому, чтобы эти условия постоянно соблюдались.

Большое значение в умелом использовании названных условий формирования нравственно здоровых коллективов имеет творческое привнесение в них новых возможностей организационного и технологического плана.

Пагубно действуют на нравственное состояние коллектива просчеты в планировании. Коллектив может иметь многие конструктивные условия для своего нравственного развития, но их реализация может быть сведена на нет из-за штурмовщины. Например, в строительстве, чтобы вводить объекты равномерно в течение всего года, надо иметь соответствующие экономические заделы. По причине не ритмичной поставки оборудования, стройматериалов и т.п. люди не редко целыми днями простаивают без дела, а потом работают в напряженном рабочем режиме. Все это ухудшает дисциплину.

Аморальное воздействие на трудовые коллективы оказывают и существующие несовершенные производственные инструкции. Так, согласно некоторым отраслевым инструкциям предприятия, которые создают излишки продукции на основании ее экономического использования, стоимость этих излишков относят на свой счет как прибыль. И подобные усилия коллектива поощряются премией. Поэтому производственные коллективы заинтересованы в создании таких излишков, но достигают они этого не с помощью совершенствования технологии производства или бережливого отношения к сырью, а путем недовложения сырья в изготовляемое изделие. В итоге образуется «узаконенная» лазейка для снижения качества продукции и извлечения нетрудовых доходов.

Надежным рычагом нравственного совершенствования трудового коллектива является социалистическое соревнование. Необходимо, чтобы оно носило экономически строго обосновательный характер. Его победителем должен признаваться не тот, кто дает больше продукции, а тот, кто обеспечивает высокое качество его изготовления, пересматривает нормы выработки, не допуская, чтобы они отставали от роста производительности труда, активно способствует внедрению новой техники и рационализаторских предложений.

Целесообразно подбирать такие формы социалистического соревнования, которые способствуют утверждению принципа коллективизма в трудовом общении. Например, соревнование производственных бригад по технологической цепочке на договорной основе. Эта форма соревнования позволяет перейти от взаимных претензий к взаимопомощи и товарищеской взаимовыручке. Коллективный подряд помогает обеспечить многоцелевой характер трудового соперничества, служит организованности и укреплению дисциплины.

Особый интерес представляет соревнование за коллективную гарантию трудовой и общественной дисциплины. Как показывает опыт этого движения на предприятиях Свердловской области, в бригадах, участвующих в нем, потери рабочего времени из-за прогулов почти в 3-6 раз ниже, чем в остальных коллективах. Движение за коллективную гарантию дисциплины служит конкретным опытом производственного самоуправления, укрепления коллективных отношений, нравственного воспитания человека, общественного контроля за мерой труда и потребления.

Коллективная форма организации – труда реальное условие развития экономики. Она составляет материальный фундамент одного из важнейших общественных институтов формирования личности, каким является трудовой коллектив. Поэтому надо уметь «конструировать» данную социально-экономическую ячейку общества.

1. **Моральные устои**

В современных условиях новая тенденция в утверждении коллективных форм организации и стимулирования труда. С одной стороны, научно-технический прогресс и экономические методы управления создают необходимые условия труда и стимулирования , а с другой – в производстве имеется немало факторов, тормозящих процесса коллективизации труда, дестабилизирующих трудовые коллективы. Это и объективные трудности, связанные с разным квалификационным уровнем кадров, с неотработанностью экономического труда с возрастанием привлекательности досуговой сферы в жизни людей и их неформальных объединений.

Нельзя упускать из виду и то, что в производство постоянно вступают молодые люди, еще не имеющие должного социального опыта общения, нуждающиеся в серьезной доводке своих знаний и трудовых навыков до уровня требований современной технологии и хозрасчетного механизма. Нередко возникают своеобразные «ножницы» между тем, что могут молодые работники, и тем, что от них требует производственный коллектив, и не только в технико-экономическом, но и нравственно-профессиональном плане.

Сейчас резко сократились сроки профессиональной адаптации работников. Раньше можно было месяцами «входить» в ритм работы, пользуясь при этом сниженными трудовыми нормативами, допустить брак продукции, нарушить трудовую дисциплину. Конечно, все это, как правило, не оставалось без внимания, но в основном коллектив был снисходителен к таким просчетам. Теперь же, при хозрасчете, при коллективной гарантии трудовой и общественной дисциплины, значительно повысились профессиональные и особенно нравственные требования коллектива к молодым работникам.

О том, что вовлечение молодых людей в трудовую деятельность – процесс далеко не безболезненный, свидетельствуют многие факты. Одним из таких фактов является, например, то, что некоторые производственные бригады, работающие на коллективном порядке, отказываются от принятия или неохотно принимают в свои ряды начинающих работников. Аргументируют они это тем, что происходящая после школы молодежь не обладает должным чувством нравственной ответственности за свои поступки, недисциплинированна, проявляет безразличие к «неинтересным» видам труда, небережливо относится к сырью, технике, электроэнергии и т.д.

Предъявление нравственных требований к работникам закономерно. Новые формы организации производства нуждаются в создании здорового морально-психологического климата. В таких трудовых коллективах производственные отношения объективизируют в сознании человека необходимость коллективистских действий.

Говоря о закономерности возрастания нравственных требований к работникам организации и стимулирования труда, обратим внимание на то, что происходит не только усиление нравственных претензий коллектива к личности, но и интенсификация всей нравственной жизни коллектива. Чем это можно объяснить Растут затраты на фондовооруженность рабочих мест, профессиональную подготовку работников, социально-бытовое и культурно-образовательное обеспечение и т.д. Все это диктует необходимость сокращения сроков экономической отдачи трудового коллектива, а потому создания в нем здоровой морально-психологической обстановки, не позволяющей нравственно расслабляться, ориентирующей на усиление вклада каждого в укрепление коллективистских устое6в производственной деятельности.

Конечно, не все члены трудового коллектива отвечают подобным морально-психологическим требованиям. У одних недостаточно развита нравственная воля, у других еще не сложилась соответствующая система нравственных привычек. Бывает, что и сам коллектив нравственно неоднороден, а потому в нем есть отдельные лица или даже группировки, которые в кризисных ситуациях (например, при трудностях, связанных с материально техническим снабжением, не разработанностью технологии) могу создавать нездоровые настроения, «оппозицию» органам самоуправления.

Претворение в жизнь главного нравственного принципа – содружество для блага всех людей –наиболее широкомасштабно утверждается в трудовых коллективах. В настоящее время в этих социальных ячейках общества складываются объективные условия, способствующие активному использованию социалистической морали как революционной созидательной силы, приданию этой ее наиболее важной общественной функции высокой результативности.

Одних только благоприятных объективных условий для нравственной деятельности трудовых коллективов недостаточно, чтобы успешно преодолевать возникающие объективные и субъективные трудности. Совершенствование экономики, рост духовного богатства людей сами по себе не снимут нравственные проблемы. Думается, что это будет достигаться через преодоление ряда сложных противоречий, например между объективной потребностью социалистического общества в усилении роли нравственного фактора и недооценкой его отдельными членами общества. Предстоит труднейшая работа по нравственному развитию людей, умелому их включению в активную творческо-преобразовательную деятельность общества. Важное место в этом процессе отводится семье, где закладывается фундамент восприятия личности. Не менее ответственна и роль трудового коллектива. Однако не всякий трудовой коллектив может выполнять такую функцию, а только тот, который отвечает определенным нравственным критериям, в котором имеются конструктивные условия (о них говорилось выше) для благоприятного протекания этого процесса.

Несмотря на то что нравственная сфера коллектива влияет на все стороны его жизнедеятельности, ее можно выделить как особое духовное образование коллектива. Это делается на время предметного познания данной сферы, что поможет выявить целый ряд специфических условий и факторов, определяющих направленность протекания нравственных процессов в коллективе, влияющих на характеристику его разнообразных состояний.

**2.1 Нравственные ценности коллектива**

Как отмечалось ранее, понятие трудового коллектива сводится не только к таким признакам, как соединение людей на основе каких-либо задач, совместность действий, взаимопомощь и взаимопонимание, постоянство контактов, соответствующая организация. Принципиально важно и то, на какой идейно-нравственной основе он сложился., каковы моральные нормы поведения людей, между которыми нет конфликтов.

Проиллюстрируем это на следующем примере. На одной из автобаз проанализировали работу бригады шоферов. Обнаружилось, что за четыре года они приписали себе 4 млн. ткм и отчитались за 6633 т никогда не перевозимых грузов. Каждый из них ежемесячно клал в карман по 200 не заработанных рублей При этом водители были в тесной спайке с руководителями автобазы. Круговая порука, порождая сплоченность работников, была обусловлена отсутствием у них понимания честности, совестливости, личного достоинства. Подобные «коллективы» выживают честных работников, пытающихся противоречить подобным явлениям. Речь идет о так называемой мнимой коллективности - не таком уж редком явлении. И не только на уровне производственных бригад и инженеро-технических служб, но и на уровне цехов и предприятий. Она может выступать в виде абсолютизации производственными подразделениями своих групповых и ведомственных интересов в ущерб интересам государственным. Можно привести множество фактов, когда производственные коллективы предпринимают всяческие уловки, чтобы не заниматься выпуском трудоемкой и «невыгодной» для них продукции, не выполняют план по номенклатуре, но зато перевыполняют его по валу.

Для придания жизни трудового коллектива нравственной полноценности следует формировать в нем четкую моральную позицию и создавать такую систему нравственных ценностей, которая, став общепринятой в коллективе, будет предопределять моральный выбор его членов, ориентировать общественное мнение, что благоприятно повлияет на нравственную совместимость людей. Необходимо стремиться к тому, чтобы моральная позиция трудового коллектива, утвержденные в нем нравственные ценности адекватно отражали нравственные ценности социалистического образа жизни. Слова «адекватно отражали» использованы здесь не случайно. Ведь при усвоении моральных знаний и убеждений личность склонна по-своему их интерпретировать, а в зависимости от многих объективных и субъективных факторов по-разному реализовать их в жизни. Необходимо сформировать в трудном коллективе устойчивую систему общепризнанных в нем моральных знаний и убеждений, обеспечить их единое понимание и последовательно претворять в жизнь. Все это должно соответствовать моральным ценностям общества.

В нравственно зрелом трудовом коллективе его социальная среда стимулирует в человеке проявление лучших нравственных качеств, неуклонной соблюдение этических принципов деятельности и общения. В таком коллективе созданы необходимые условия для добросовестного труда на благо общества, для проявления добра, справедливости и т.д.

Здорова социальная среда, ее сложившаяся нравственные взаимосвязи, органы управления и общественного самоуправления постоянно повышают заинтересованность каждого члена коллектива в поддержании его нравственного здоровья на уровне общественных требований.

В трудовом коллективе должен быть хорошо известный и понятный его членам «набор» нравственных ценностей, знаний, убеждений и позиций, отражающих существо социалистической нравственности, исключающий такие ее антиподы, как недобросовестное отношение к труду, нанесение какого-либо урона интересам общества, личному достоинству людей, круговая порука, хищения, пьянство. В моральной позиции трудового коллектива должны четко фиксироваться основополагающие нравственные нормы официального общения, исполнения гражданского и профессионального долга.

* 1. **Механизмы нравственной саморегуляции**

Эффект социальной привлекательности трудового коллектива определяется тем, насколько устойчиво каждый работник руководствуется в своей деятельности и общении нравственными ценностями, насколько надежно функционирует в нем система механизмов нравственного саморегулирования поведения. Честно исполнять свой профессиональный долг, не поступаться своей совестью – все это возможно преглубоком осознании человеком жизненной значимости этих нравственных понятий, при постоянном контроле своих действий и мыслей.

Возможно ли напрямую перенести механизмы нравственности саморегуляции личности на коллектив? Нет, это невозможно. Коллектив не идентичен личности, хотя он состоит из личностей вне их деятельности и их общения его быть не может. В нем складывается и действует своя система нравственной саморегуляции: как каждой личности, так и всего коллектива. Нравственное самосознание коллектива воплощается в жизнь через систему его нравственных отношений, разнообразных нравственных процессов и состояний, порождаемых процессов и состояний, порождаемых общением и совместной деятельностью людей.

Прежде всего отметим, что нравственные механизмы саморегуляции коллектива детерминированы условиями организации труда и общественной деятельности членов коллектива, его экономическими интересами. Чем лучше условия производства, тем больше это располагает работника к добросовестному отношению к труду, к активному участию в общественной жизни, тем настоятельнее объективизируется его самоориентация на соблюдение нравственных принципов и норм социалистического общежития. В коллективах, где созданы условия, стимулирующие экономическую заинтересованность их членов в бережном отношении к техническому оборудованию, сырью, энергии, где пресекаются попытки растаскивания государственного имущества, в сознании людей самоактуализируется потребность активно проявлять профессиональный долг, гражданскую честность, социальную справедливость.

На сознание людей большое нравственное воздействие оказывает общественная работа. Она формирует у них чувство коллективизма, морального удовлетворения, повышает личную ответственность. Это имеет прямое отношение к нравственному саморегулированию поведения людей в условиях их коллективного труда. Социологические исследования показывают, что в трудовых коллективах с неудовлетворительными условиями труда и высокая трудовая дисциплина.

Таким образом, отладку механизмов нравственной саморегуляции трудового коллектива надо начинать не с людей, а с создания технико-организационных, экономических, политических и правовых условий, отвечающих требованиям социалистического образа жизни, его нравственным идеалам. Все это поможет сформировать в сознании людей общую нравственную установку на необходимость саморегуляции своего поведения в коллективе.

Психологическая готовность действовать нравственно может быть эффективно использована посредством целого ряда специфических механизмов нравственной саморегуляции. Выделим в их структуре прежде всего механизм нравственного целеполагание.

Г.Селье в книге «Стрес без дистресса» утверждает, что подлинный смысл жизни побуждает стремление к достижению отдаленной возвышенной цели. Это требует упорного труда (иначе цель не будет способствовать самовыражению личности), плоды которого должны представлять собой непрерывную цепочку достижений, приближающих к цели.

Принятие цели увлеченность ее реализацией – это то морально-психологический фактор, который во многом предопределяет нравственное поведение трудового коллектива. Чем значительнее цель, поставленная перед трудовым коллективом, тем активнее она принимается его членами, тем направленное осуществляется ими нравственное регулирование своего поведения. Руководитель должен уметь находить цели, интегрирующие интересы коллектива и личности, определяющие характер их реальных поступков. При этом следует избегать наслоения целей, их дробления, стандартизации в использовании. Как трудовой коллектив может использовать механизм целеполагание для активизации нравственного саморегулирования своей деятельности? Тут руководителю в первую очередь нужно подумать о создании условий для экономически результативной трудовой деятельности работников. Огромное значение для использования механизмов является целеполагание в коллективе имеютморально-психолгический климат, нравственное направление общественного мнения, воспитательный эффект его традиций. В принятии или непринятии целей коллективом велика роль его неофициальных вожаков и лидеров. Чем выше их общественная репутация, тем большее влияние они оказывают на отношение членов коллектива к его целям. Нередко под негативным воздействием таких «звезд» цели не принимаются коллективом. Среди механизмов нравственной саморегуляции важную роль играет механизм нравственных возможностей коллектива. Ведь трудовой коллектив призван не только обеспечивать условия для профессиональной деятельности работников, удовлетворения их экономических интересов, реализации демократических свобод и прав, но и предлагать каждому из них «веер» определенных нравственных возможностей. Как у нас обычно происходит, например, прием на работу? Человеку рассказывают об условиях труда и его оплате, о возможностях социально-бытового и культурного характера, о кадровом составе коллектива. За редким исключением внимание вновь поступающих на производство работников привлекается к нравственным возможностям коллектива, нравственным гарантиям. Перед ними очень редко раскрывают реальные перспективы их нравственного совершенствования. Какие же возможности может представить трудовой коллектив личности? Это нравственные защищенность, заинтересованность, творческая атмосфера, опыт коллектива (стереотипы, ожидания-притязания, традиции, навыки и привычки).

**2.3 Нравственная защищенность**

Трудовой коллектив гарантирует личности защищенность от каких-либо аморальных посягательств, непризнания ее личного достоинства. Вся духовная обстановка в коллективе, его общественное мнение, органы управления и самоуправления, система материального и морального стимулирования призваны обеспечить доброжелательное отношение к каждой личности, оградить ее от бестактного обращения с ней, не допустить ее социальную изоляцию в коллективе.

В нравственной защищенности нуждаются все работники, а особенно молодые, так как они нередко становятся объектом неуместных шуток, подвергаются оскорблениям со стороны «бывалых» работников. Встречаются и такие факты, когда на молодых работников оказывается моральное давление для привлечение их к внеурочным работам, когда их склоняют к нарушению техники безопасности, к припискам и очковредительству. Нравственная защищенность выступает как важное условие активизации деловой и общественной инициативы работников, которые по своим психологическим качествам повышенно скромны, стеснительны, не уверены в себе, а потому боятся проявлять себя, чтобы не стать объектом насмешек и собственного разочарования.

* 1. **Нравственная заинтересованность**

Когда в трудовом коллективе успешно функционирует механизм нравственной защищенности личности, то появляется возможность вызывать у его членов глубокий интерес к нравственным проблемам жизнедеятельности коллектива и общества. Любые сбои механизма влекут за собой потерю интереса людей к моральным занятиям. А ведь подобные сбои - не такое уж редкое явление. Об этом свидетельствуют и социологические исследования.

2.5 **Нравственное творчество**

Нравственные защищенность и заинтересованность в овладении моральными ценностями, в их реализации достойными способами располагают людей к нравственному творчеству. Оно проявляется в трудовом коллективе в двух основных формах: как творческая интерпретация нравственных принципов и норм общежития и как участие в коллективном сотворении новых нравственных принципов и норм.

Подобное задействование личности в коллективе помогает значительно расширить влияние в нем морального фактора, интенсифицировать его духовную сферу, вселить в людей уверенность в их способности к нравственному творчеству.

Жизнь сегодня настоятельно выдвигает требования усилить роль нравственного фактора в экономике. Вот почему необходимо участие широких масс трудящихся в поиске новых форм и методов нравственного возвышения обыденного и научного сознания. Возьмем ли мы проблемы повышения обыденного и научного сознания. Возьмем ли мы проблемы повышения качества продукции, снижения трудоемкости затрат, ускорения темпов научно-технического обновления производства – без возвышения нравственного сознания людей, их умения творчески применять нравственные ценности практически не обойтись.

Безграничны возможности каждого работника по воспитанию в себе трудолюбия и доброжелательности, скромности и мужества. Каких бы экономических успехов достигло общество, если бы в каждом трудовом коллективе при всех имеющихся объективных и субъективных трудностях люди неуклонно следовали принципам гуманизма, коллективизма, социальной справедливости, социалистического патриотизма и интернационализма! Один из эффективных способов решения этой задачи – приобщение людей к массовому нравственному творчеству.

**2.6. Нравственный комфорт**

Удовлетворенность личности нравственной защищенностью и участием в нравственном творчестве коллектива, уверенность в нравственной перспективе развития своего коллектива – все это слагаемые нравственного комфорта. Уровень такого комфорта можно «измерить» двумя показателями: состоянием морально-психологического климата и общественного мнения трудового коллектива; степенью удовлетворенности от исполнения гражданского и профессионального долга его членами.

В трудовом коллективе, где утвердился здоровый морально-психологический климат, а общественное мнение активно пресекает какие-либо отступления от нравственных норм и поддерживает их творческое претворение в жизнь, где все работают по совести, честно исполняя свой гражданский и профессиональный долг, каждый получает нравственное удовлетворение, испытывает нравственный комфорт, здесь торжествует человеческая порядочность во взаимоотношениях его членов, отсутствует прессинг должностных авторитетов. И трудно переоценить, насколько велико значение этого нравственного достижения коллектива для людей и общества.

* 1. **Нравственный опыт коллектива**

Выступая как сфера трудового общения, коллектив оказывает значительное влияние на расширение нравственного опыта людей, на приобретение ими новых практических знаний и умений. Трудовой коллектив не может не считаться с тем фактором, что пришедшие на производство люди имеют уже собственный нравственный опыт.

Вместе с тем в трудовом коллективе благодаря активному включению людей в общественно полезную деятельность и общение, а также под воздействием идейно-воспитательной работы идет процесс коррекции нравственных стереотипов людей, их ожиданий-притязаний. В нем складываются коллективные традиции. Таким образом, нравственный опыт коллектива наглядно проявляется в виде сложившейся здесь системы нравственных отношений, в характерной для коллектива манере нравственного поведения его членов.

Слагаемыми коллективного нравственного опыта являются нравственные стереотипы, ожидания-притязания, традиции, навыки и привычки.

Нравственные стереотипы. Стереотипы – это жестко утвердившиеся в сознании людей взгляды, точки зрения оценки. Стереотипы могут быть не только индивидуальными. В трудовом коллективе, где люди совместно работают и общаются продолжительное время, складываются групповые стереотипы. Они выражают какие-то устойчивые точки зрения и оценки коллектива по различным вопросам трудовой деятельности, взаимоотношений в коллективе.

Коллективные стереотипы отражают прежде всего опыт совместной трудовой деятельности людей. Они играют весьма существенную роль как духовные ценности, на которые ориентируются люди, сообразно которым они определяют свою точку зрения, моральную позицию. Если в коллективе утвердился стереотип добросовестного отношения к труду, то здесь многие воспитательные проблемы снимаются с повестки дня. Если же утвердился отрицательный нравственный стереотип, то устойчивость его проявления через поведение людей обуславливает массу трудностей.

Такие отрицательные нравственные стереотипы, как позиции «маленького человека» и невмешательства, боязнь конфликтов, безответственность, приоритетность личного благополучия и др., являются сдерживающими факторами в развитии сознания личности. Социологические исследования, фиксируя распространенность в трудовых коллективах хищений социалистической собственности, свидетельствуют, что сегодня «несуны» в ряде трудовых коллективов воспринимаются как неизбежность, а безответственность стала характерной чертой служебного поведения ряда работников.

Нравственные ожидания-притязания. В структуре коллективного сознания заложено стремление людей к удовлетворению разнообразных потребностей и интересов, отдаленных и ближайших целей. Как по своему содержанию, так и по способам реализации коллективные ожидания-притязания могут быть нравственными или безнравственными. В зависимости от этого и определяются молитвы поведения коллектива, характер его реальных действий.

Трудовой коллектив обладает значительными возможностями в формировании положительных ожиданий-притязаний людей. С научно-техническим обновлением производства, освоением полного хозрасчета, с развитием социально бытовой и культурно-оздоровителььной базы производства создаются условия для удовлетворения разнообразных ожиданий-притязаний трудового коллектива. Все это, несомненно, будет способствовать коллективной интеграции здоровых нравственных ожиданий-притязаний людей, а потому и соответствующих практических действий по их реализации.

Нравственные традиции. В трудовых коллективах наличие разнообразных традиций обусловлено многообразием сфер их общественной жизнедеятельности. Выступая как устойчиво повторяющиеся, сложившиеся общественные отношения людей, традиции являются специфическим социальным механизмом функционирования коллектива. Широко распространенные в трудовых коллективах революционные, боевые, трудовые, интернациональные традиции отражают все лучшее, в том числе и нравственное, что есть в социальном опыте различных поколений людей. Огромна их роль и в нравственном формировании трудового коллектива. Традиции – это своеобразные ступени духовного совершенствования коллектива. Постоянство их соблюдения придает нравственной жизни коллектива высокую гражданскую тональность.

К нравственным традициям трудового коллектива можно отнести проведение различных собраний, диспутов, «круглых столов» и т.п., на которых обсуждаются такие нравственные вопросы, как долг, честь достоинство, эффективные методы борьбы с несправедливостью, бездушием, пренебрежительным отношением к труду, некорректным общением в коллективе. Многие трудовые коллективы имеют такую интересную нравственную традицию, как разработка и соблюдение Законов борьбы за честь и достоинство коллектива, за моральный облик советского рабочего, Морального кодекса трудового коллектива, Свода социальных норм коллектива, Памяток по этике и этикету поведения руководителя. Подобные документы – свидетельство не только активного нравственного творчества трудовых коллективов, но и их заинтересованности во внедрении нравственных традиций в повседневную жизнь коллектива. Велика роль социалистического соревнования в освоении нравственных норм. Высокий нравственный смысл имеют такие традиции, как зачисление в бригаду героически погибших воинов и выполнение в связи с этим дополнительных заданий, юбилейные вахты в честь праздников, безвозмездная работа в дни общесоюзных субботников, благотворительные акции.

Нравственные навыки и привычки. Эти слагаемые нравственного опыта существенно определяют нравственное поведение членов коллектива. Надежность соблюдения нравственных принципов и норм общения во многом определяется теми нравственными навыками и привычками, которые есть в коллективе. необходимость соблюдать основные правила человеческого общежития со временем становится привычкой. Процесс высвобождения человека от старых негативных привычек вообще, и нравственных в частности, сложный и длительный.

Формирование нравственных навыков и привычек предполагает предварительную серьезную воспитательную работу по утверждению в коллективе здоровых нравственных стереотипов и ожиданий-притязаний, ценностей ориентации его членов. Огромное значение в утверждении нравственных навыков и привычек имеет практическое обучение всех членов коллектива конкретным нравственным умениям. Например, как правильно строить свои взаимоотношения с людьми в процессе трудовой деятельности, во время неформального общения. Весьма ценными являются различные виды совершенствования в коллективе, которые способствуют развитию такого нравственного опыта, как товарищеская взаимовыручка, справедливая оценка достижений других людей, управление своими эмоциями при выслушивании критики или каких-либо неприятных слов.

Нравственная сфера трудового коллектива заждется, образно говоря, на трех опорах: нравственных ценностях, механизмах нравственного саморегулирования и нравственном опыте. Нами были определены наиболее значимые для практической деятельности управления нравственные устои трудового коллектива. Подчеркнем, что речь шла не о коллективе вообще, а о его нравственной сфере, где решающая роль принадлежит нравственным отношениям и состояниям, которые формируют и функционируют в общественной жизнедеятельности коллектива. Руководитель, знающий об этих устоях нравственной сферы трудового коллектива. Руководитель, знающий об этих устоях нравственной сферы трудового коллектива, сможет более осмысленно маневрировать ими в воспитательной работе.

1. **Критические стадии нравственного развития коллектива**

Выступая как социальная совокупность людей, коллектив представляет собой их нравственную общность. Нравственные отношения, нравственно-духовная сфера, нравственная совместимость членов коллектива – таковы основные характеристики нравственной общности, которая составляет один из «срезов» социально-духовной жизнедеятельности коллектива. Эти и объясняется практический интерес ко всему тому, что относится к ее познанию в трудовом коллективе, выявлению общих и специфических условий управления процессом образования такой общности.

Одним из доступно фиксируемых показателей процесса формирования нравственной общности трудового коллектива является отношение его членов к нравственным нормам. Можно дать следующую классификацию такого отношения: полное их игнорирование, избирательное и устойчивое их соблюдение.

Полное игнорирование нравственных норм трудового коллектива – явление исключительное. Оно может допускаться, как правило, отдельными членами. Однако подобное их поведение разрешающе действует на морально-психологическое состояние коллектива. Это ведет к возникновению нравственных и деловых конфликтов в трудовом коллективе, что оказывает деформирующее воздействие на его нравственный климат и на настроение людей.

В этом случае необходимы эффективные меры по изменению проведения членов коллектива, их моральной переориентации. Но не следует спешить применять какие-либо административные или экономические санкции по отношению к таким работникам, что не редко бывает. Руководитель, зафиксировав несколько раз нарушение норм трудовой деятельности или общения нередко их пресекает, не проявив при этом какого-либо серьезного интереса к выяснению истинных, а не лежащих на поверхности причин такого поведения работников.

Среди наиболее возможных причин игнорирования работником нравственных норм трудового коллектива можно назвать следующее.

Во-первых, это «ложная» нравственная ориентация, когда у человека складывается искаженная система нравственных ценностей, в его сознании утверждаются неверные нравственные стереотипы, а в характере – вредные нравственные стереотипы, а точнее безнравственные, привычки. Со всем этим внутренним багажом он пришел в коллектив. Естественно, требуется и время, и продуманная воспитательная работа с ним и руководителя, и коллектива. Необходимо помочь ему освободиться от аморального, ранее им приобретенного балласта.

Во-вторых, это вкравшееся в сознание человека чувство своей малозначительности, личности невыразительности, даже собственной ничтожности. Такое состояние (аномия) обуславливает потерю интереса к активной деятельности, ослабляет чувство ответственности, порождает социальное безразличие. Аномия - это утрата личность чувства идентификации со своей группой, с коллективом. Отсюда и игнорирование нравственных норм коллектива, а потому и его нравственных взаимосвязей. Чтобы вдохнуть в такую личность социальный оптимизм, надо ввести ее в трудовой коллектив, где хорошо организован труд и поставлена общественная работа, активно действуют его демократические институты.

В-третьих, это слабоволие и повышенная склонность попадать под дурное влияние тех, с кем человек непосредственно общается. В таком положении оказываются чаще всего молодые, начинающие работники. На них большое воздействие оказывают негативные неформальные вожаки и лидеры коллектива. Бывает, что свою руку прикладывает к этому те компании, в которых молодой рабочий проводит свободное время. Таких работников необходимо вывести из зоны влияния негативных неформальных вожаков и лидеров, перекрыть их связь с названными компаниями. В этих ситуациях, например, эффективными являются закрепление за ними лучших производственных наставников, умелое использование общественного мнения и т.п.

Избирательное, или неустойчивое, соблюдение нравственных норм – распространенное явление в жизни трудовых коллективов. Чаще всего причинами такого нравственного поведения членов трудового коллектива являются: недостаточно развитая нравственная воля; недооценка ими каких-то нравственных норм деятельности и общения; попадания в ситуации, провоцирующие их на нарушение нравственных норм; неустойчивость личного настроения.

В структуре нравственных «издержек», которые несет трудовой коллектив, наибольший процент приходится на слабое развитие нравственной воли у работников. В принципе сегодня трудно найти взрослого человека, который не знал бы, «что такое хорошо и что такое плохо». Однако знать – это еще не значит поступать только хорошо. Есть трудовые коллективы, которые годами выпускали, да и выпускают недоброкачественную продукцию, и, как говориться, без зазрения совести получают и зарплату. и премию. Правда, часть из них вынужденно нарушает нормы трудовой морали, так как не имеет в своем распоряжении современной технико-технологической оснастки, качественного сырья и т.д. Имеют место в трудовых коллективах и факты приписок, другие негативные явления, свидетельствующие о слабом развитии нравственной воли у работников.

Устойчивое соблюдение нравственных норм общения и деятельности является показателем высокого уровня развития трудового коллектива, его социальной надежности и управляемости. В таком коллективе нет места разрушительным нравственным конфликтам. Однако сам по себе устойчивый характер соблюдения нравственных норм еще не свидетельствует, что в коллективе прочно утвердились высоко значимые нравственные ценности общества. Мы уже говорили о фактах круговой поруки, где «коллективизм» трудового и межличностного общения основывался на грубейшем нарушении нравственных норм и законности. По этому важна не сама по себе устойчивость взаимоотношений в коллективе, а их идейно-нравственная содержательность, наиболее полное отражение в них принципов и норм социалистической морали.

В нравственном развитии трудового коллектива можно выявить критические стадии. Это фиксируемые позиции его нравственного движения, в которых отражаются уровень состояния трудового коллектива при прохождении им названных ниже четырех стадий нравственного развития; определенный уровень состояния трудового коллектива на конкретно достигнутой стадии его нравственного развития. В первом случае критические точки помогают выявить в целом основные стадии развития коллектива; во втором- нравственное состояние коллектива на конкретной стадии его нравственного развития. Таким образом, критические точки нравственного роста трудового коллектива на конкретной стадии его нравственного развития. Таким образом, критические точки нравственного роста и на конкретной стадии этого роста.

Назовем четыре стадии нравственного развития коллектива.

Стадия 1. Кооперация труда. На этой стадии осуществляются распределение и освоение работниками своих производственных функций. Технико-экономические и организационные отношения работников осознанно воспринимаются как объективные условиях совместной деятельности, материального обеспечения. Общественное мнение и традиции на этой стадии практически отсутствуют. Люди присматриваются друг к другу, предпринимаются попытки установления межличностных контактов. В формировании морально-психологического климата ведущую роль играют личные настроения людей, поведение руководителей, успехи или неуспехи производственного подразделения в хозяйственной деятельности.

Формальный характер объединения людей обуславливает неустойчивость их нравственных отношений. В утверждении нравственных взаимосвязей основную роль должны играть передовые работники. На этой стадии становятся заметными те работники, которые претендуют на роль «звезд» - неформальных организаторов людей.

Стадия 2. Группа трудовой солидарности. Завершилась профессиональная и социально-психологическая адаптация членов производственного подразделения. Налицо прочная трудовая солидарность. Каждый осознал необходимость добросовестного выполнения профессиональных функций, экономической и товарищеской ответственности за положение дел в группе. Формируются общественный актив и демократические органы самоуправления. Нравственные связи приобретают устойчивый характер Кристаллизируются нравственные ценности, признаваемые большей частью складывающейся группы. Определяются некоторые механизмы ее нравственной саморегуляции, и прежде всего нравственных целеполагание и защищенности. Проявляются контуры механизма нравственной заинтересованных и сплоченности.

Складываются нравственные традиции, получает признание общественное мнение. Происходит поляризация трудовой группы на людей, по-настоящему заинтересованных в товарищеской спайке на принципиально нравственных началах, и тех, кто склонен к подрыву трудовой и экономической дисциплины. Подобная поляризация происходит и среди «звезд» группы: выявляются позитивные и негативные неформальные лидеры людей.

Стадия 3. Устойчивая социальная общность. Члены производственного подразделения прошли основные этапы нравственной адаптации: их нравственные позиции интегрированы, соотнесены с нравственными ценностями общества. В подразделении активно проявляют себя механизмы нравственной саморегуляции, хотя их функционирование не всегда носит устойчивый характер. Утвердились и заинтересованно соблюдаются коллективные нравственные традиции, регулятором поведения людей стало общественное мнение. Широко воплощается в жизнь общественное самоуправление.

Вся обстановка в подразделении позволяет утверждать, что идет процесс активного становления коллектива. Важнейшим условием включения в него нового работника является его нравственная установка на принятие нравственных требований коллектива. В гласном и негласном состязании неформальных «звезд» признание получают позитивные неформальные «звезды». Это имеет важное значение для утверждения в коллективе здорового морально-психологического климата.

Серьезные сдвиги происходят в нравственных отношениях членов коллектива. Они «привязаны» к своим товарищам по труду, заинтересованы в их успехах, солидарны с ними в преодолении трудностей, которые возникают в процессе работы. Такие понятия. как долг, честь и совесть, имеют адекватное толкование и последовательно воплощаются в жизнь. В деятельности и общении неуклонно соблюдается справедливость. Управленческая сфера трудового коллектива представляет собой деловое соотношение единоначалия и коллегиальности.

Стадия 4. Сложившийся коллектив. Бесспорен примат общественных целей по отношению к целям личного порядка. Интересы трудового коллектива, отрасли и государства стали ведущими интересами работников. Общепризнано то, что нравственные ценности общества – критерий оценки нравственной деятельности каждого. Трудовая, технологическая и экономическая дисциплина выступает как исходное условие функционирования коллектива. Управление и самоуправление – это два творческих используемых фактора технико-экономического и социального укрепления общественных взаимосвязей в коллективе.

Сложились нравственно здоровые межличностные отношения членов коллектива. правило «один – за всех, все – за одного» стало определяющим принципом их общественных отношений, как формальных, так и не формальных. Налицо совместимость не только нравственных ожиданий-притязаний, стереотипов, идеалов, но и способов делового и межличностного утверждения личности в коллективе. Главным методом товарищеского воздействия выступает общественное мнение. Велик эффект воспитательного убеждения в общении. Мерой личного достоинства каждого является признание за ним права выступать в качестве нравственного примера, а также уровень проявления им своих способностей и дарований.

Зрелый трудовой коллектив обладает необычайной нравственной привлекательностью. В нем «легко дышится», все увлеченно трудятся. Удивительное мироощущение здесь у каждого – уверенность в своих силах, вера в товарищей, руководителей. Возросли свобода морального коллектива и личности и ответственность за этот выбор. Люди увлечены нравственным творчеством, так как в своем моральном самосовершенствовании коллектива видят дальнейшую перспективу гуманизации делового и межличностного содружества.

Таким образом, критические точки нравственного роста трудового коллектива – это точки отсчета совершенствования его нравственных отношений, нравственной сферы. они характеризуют переход их в новое качественное состояние. Нравственное движение трудового коллектива проходит ряд стадий, каждая из которых – это своеобразная критическая точка данного движения. Внутри каждой стадии имеют место свои критические точки нравственного вызревания. Разумно, работая с людьми, соблюдать как общую, так и конкретную последовательность приложения планомерных усилий по соблюдению критических точек нравственного роста трудового коллектива.

Трудовой коллектив – живой социальный организм. Он требует реализации своих возможностей функционирования. Ориентация в критических стадиях его нравственного роста – условие, которое способствует управлению трудовым коллективом, его направленному нравственному формированию.

1. **Специфические процессы общения**

Нравственное становление и совершенствование коллектива – непрерывные процессы обретения им конкретных нравственных качеств, прохождения критических стадий нравственного роста. Ранее были рассмотрены общие процессы нравственного развития трудового коллектива: формирование и функционирование нравственных отношений и духовно-нравственной сферы, образование нравственной общности, действие механизмов нравственной саморегуляции. Наряду с этими процессами в трудовом коллективе протекает ряд специфических нравственных процессов, имеющих важное значение для всей его жизнедеятельности. Они оказывают воздействие на сознание людей, на состояние организационно-экономической структуры производительного подразделения, поэтому их следует принимать во внимание в управленческой деятельности.

В любом трудовом коллективе, даже на уровне его первичного звена, могут быть микрогруппы, устойчивое состояние которых придает им статус референтной группы. Под референтной группой понимается межличностное объединение людей, в котором имеют место взаимные симпатии, общепризнаны определенные нормы поведения. Как правило, референтная группа – это микрогруппа в структуре трудового коллектива. На такую группу ориентируется, и она служит ему эталоном в суждениях, в реальном поведении.

Для ребенка, например, референтной группой является семья. На производстве референтные группы образуются по различным основаниям: общая увлеченность техническим творчеством, совпадение каких либо интересов, признание кого-то своим лидером.

Наличие референтных групп в коллективе – явление нормальное. Человек психологически тяготеет к непосредственному общению с людьми, а это физически возможно тогда, когда круг людей, с которыми он общается, ограничен. В референтной группе (три- пять – семь человек) устойчиво проявляются межличностные взаимосвязи: взаимные симпатии, традиции, общность духовных ценностей и т.д. В данной группе, как правило есть свой вожак или лидер. Велика в ней роль такой групповой «звезды», как аниматер, который умеет создать временный (ситуативный) морально-психологический комфорт в общении.

В референтной группе результативно протекают процессы нравственной идентификации и идентичности. Суть идентификации состоит в слиянии нравственных ценностей личности с нравственными ценностями референтной группы или имитации ею нравственного проведения членов этой группы. Когда же нравственные ценности личности разделяются референтной группой, то говорят об идентичности. оба процесса имеют отношение к интенсификации процесса становления нравственного группового опыта. Здесь активно срабатывает механизм нравственной саморегуляции. В итоге в референтной группе образование нравственной общности происходит значительно быстрее, чем в масштабе всего трудового коллектива.

Руководителю желательно учитывать специфику нравственного становления референтной группы, занимаясь нравственным формированием трудового коллектива. Во-первых, он должен знать, насколько нравственные ценности референтной группы согласуются с нравственными ценностями трудового коллектива. Важно обеспечить общую нравственную тональность референтной группы и коллектива. Если этот процесс выйдет из-под контроля коллектива, то в референтной группе может сложиться нездоровая нравственная общность, оказывающая аморальное давление на своих членов. Во-вторых, ущербное нравственное состояние референтной группы и соответствующее поведение ее «звезд» приводят к обострению обстановки во всем трудовом коллективе. Такая группа становится источником конфликтов в «большом» коллективе. В-третьих, чем авторитетнее стиль поведения формальных и неформальных лидеров, тем ярче выражены отношения межгруппового соперничества.[[5]](#footnote-5) В этой связи актуальной является проблема индивидуальной воспитательной работы со «звездами» референтных групп.

Мир коллектива – своеобразная система «тысячи зеркал», где каждый может увидеть свое поведение, отраженное в поведении других людей. В трудовом коллективе взаимопонимание и взаимосвязь имеют исключительно важное значение. В совместных условиях, когда производственные бригады работают с оплатой по единому наряду, распределяя заработок с учетом коэффициента трудового участия, нравственное возвышение взаимопонимания и взаимопомощи в труде – необходимое условие их эффективной экономической деятельности. В практике достаточно примеров, свидетельствующих о том, что без взаимного доверия, товарищеской выручки нельзя плодотворно работать в коллективе, дорожить его честью. Нравственное совершенствование межличностных отношений по праву надо рассматривать как один из важных резервов упрочения коллективизма, а потому и повышения экономической эффективности производства.

Как достичь психологической совместимости работников? такой вопрос волнует многих руководителей. Прежде всего необходимо тщательно подбирать новых работников, принимая во внимание то, насколько их психологические личностные качества соответствуют сложившимся в коллективе межличностным отношениям. Надо учитывать тип темперамента, характер, склонности и способности, духовные ценности, увлечения и др. Важное значение имеют и демографические данные: пол, возраст, и др.

Социально-психологический подход к формированию межличностных отношений целесообразно соотнести с нравственным подходом, суть которого состоит в выявлении состояния нравственного здоровья личности и трудового коллектива и в определении того, насколько они корреспондируют с нравственными нормами общества: в чем совмещаются, а в чем расходятся. Это позволит ответить на вопрос: возможно ли введение конкретного работника в данный трудовой коллектив и какие превентивные меры необходимо предпринять (организационные, экономические, воспитательные), чтобы личность и коллектив не понесли при этом какого-либо нравственного ущерба? исключим при этом крайнюю ситуацию, когда и коллектив, и личность, которая вступает в него, имеют серьезные нравственные недуги. Желательно всячески избегать ввода в коллектив подобной личности. Наиболее распространенными являются такие варианты: нравственно здоровый (нездоровый) трудовой коллектив и нравственно нездоровая (здоровая ) личность. Здесь просматривается несколько типичных ситуаций, в каждой из которых надо учесть нравственно-психологические последствия вхождения человека в тот или иной трудовой коллектив.

Социально-психологический механизм функционирования межличностных отношений основывается на эмоциональном восприятии людьми друг друга. Не случайно такая социально-психологическая «величина», как симпатии-антипатии, является определяющей в этом механизме. Огромное значение имеет наличие в коллективе здорового морально-психологического климата, активно действующего общественного мнения, нравственных традиций. Надо сделать все, чтобы нравственная обстановка коллектива, его нравственные отношения ставили «вне закона» проявление у людей эгоцентризма, зависти, лицемерия, безответственности и личной нескромности. Именно эти субъективные качества чаще всего вызывают антипатии.

Существует ряд типовых объективных обстоятельств, стимулирующих аномальное нравственное состояние межличностных отношений. К ним прежде всего относятся следующие: авторитарный стиль руководства коллективом, отсутствие гласности, несправедливая оценка труда, нравственная незащищенность личности. Даже наличие одного из названных факторов достаточно для того, чтобы сложиться морально-психологический дискомфорт в межличностных отношениях.

Сделаем несколько пояснений о роли названных обстоятельств в создании морально-психологического дискомфорта в коллективе. Как правило, при авторитарном стиле руководства подавляется личное достоинство людей, а это приводит к образованию у них естественного тревожного ожидания каких-то неприятностей, неверию в нравственные качества своих товарищей. Авторитарность способствует появлению в коллективе людей, занимающихся подхалимажем и на этом основании приобретающих служебные и экономические преимущества по сравнению с теми, кто категорически его отвергает. Отсутствие гласности тесно связано с несправедливой оценкой труда, что в свою очередь является не чем иным, как проявлением нравственной незащищенности личности. В таких условиях в межличностных отношениях присутствует чувственная борьба за собственную безопасность нравственно разрушает личность, а потому деформирует межличностные отношения коллектива.

Для направленного формирования межличностных отношений необходимо отладить как социально-психологический, так и нравственный механизм их функционирования. Если в качестве первого механизма выступают симпатии-антипатии, то в качестве второго – моральная уверенность-неуверенность. Естественно, что оба названных механизма функционируют в тесном взаимодействии. Трудно выявить, какой из этих механизмов срабатывает первым в формировании межличностных отношений, какой больше значит для одних людей, а меньше – для других. Например, симпатии между людьми могут возникать спонтанно, неосознанно. Но чаще этот результат осознанной моральной уверенности людей в друг друге. При таком нравственном условии ме6жличностные отношения становятся устойчивым, насыщенными положительными эмоциями и глубокими чувствами.

Необходимо, чтобы в трудном коллективе работал механизм моральной уверенности людей друг в друге. Он складывается постепенно, по мере проявления в производственных и общественных ситуациях характера членов коллектива, их нравственного потенциала. В этом процессе можно выделить условно фиксируемые позиции последовательного утверждения в отношениях между людьми нравственной уверенности. Первоначально в их отношениях появляются доброжелательность друг к другу, затем – нравственная заинтересованность в общении, потом – нравственная ответственность каждого за свои поступки и поступки товарищей. Своего рода кульминацией утверждения нравственной уверенности во взаимоотношениях между членами коллектива выступает полная нравственная защищенность личного достоинства каждого.

Нравственное обогащение межличностных отношений, отражение в них нравственной уверенности членов коллектива имеют огромное практическое значение. Специалисты по коммуникативной этике (это понятие введено в научный оборот американским ученым Р.Хьюбнром) обращают внимание на то, как важна для правильного построения отношений людей и не только их психологическая, но и нравственная совместимость. В ее утверждении наряду с тем, что уже говорилось ранее, нравственная уверенность играет существенную роль.

отметим, что нравственный фактор во всем многообразии его проявления оказывает активное направляющее воздействие на такие социально-психологические процессы в трудовом коллективе, как адаптация, коммуникация, идентификация, коммуникация идентификация и интеграция. Чем содержательнее данный фактор и значительная зона его нравственного влияния, тем интенсивнее и продуктивнее протекают названные социально-психологические процессы. Все это положительно сказывается на жизнедеятельности трудового коллектива. Специфическим нравственным процессом в трудовом коллективе является все то, что связано с деятельностью его «звезд»: вожаков, лидеров и аниматоров.[[6]](#footnote-6) Этика поведения «звезд» коллектива во многом определяет его морально-психологический климат. Когда «звездами» являются официальные руководителя коллектива, то эффект их организаторского и воспитательного воздействия на состояние дел предельно велик. В результате исследований американские специалисты выявили, что если подчиненные руководствуются формальными требованиями к своей работе, то ни работают примерно на 60 или 65% своих профессиональных возможностей подчиненными, руководитель призван стать их лидером.

«Звездами» нередко бывают рядовые работники, но неординарные личности. Обладая такими качествами, как дружелюбие, оптимизм, такт, владея профессиональным мастерством, они держат в своих руках тончайшие нити человеческих отношений в трудовом коллективе. Им зачастую открывается в людях то, что не всегда заметно руководителю.

Глубина встроенность неформального вожака или лидера в систему общественных отношений обусловливает их огромное нравственное влияние на коллектив. При этом у них нет каких-либо «узаконенных» прав. Таковые передаются им самыми людьми в силу доверия, в надежде на создание морально-психологического комфорта в коллективе. И руководителю коллектива не может быть безразлично, каковы нравственные амбиции неформального вожака или лидера, каково их нравственное здоровье, особенно когда дело касается трудовых коллективов, где преобладают молодые работники. Ведь психологически они, как правило, тяготеют к неформальным вожакам и лидерам.

Сегодня проблема неформальных лидеров приобретает особую значимость. Это объясняется ростом различных неформальных объединений и групп в ряде трудовых коллективов. Как правило, неформальные объединения, выходящие из под влияния руководства трудового коллектива, образуются там, где не популярны официальные руководители, где не сложились нравственно здоровые межличностные связи работников, где допущены явные просчеты в организации труда, в материальном стимулировании людей.

**Заключение**

Из сказанного выше вытекает следующий вывод: руководителю трудового коллектива необходимо хорошо знать настроение людей; оперативно устранять все то, что мешает им трудиться и заработать; умело контактировать с неформальными вожаками и лидерами своего коллектива, находить с ними общий язык, вовлекать их в общественную деятельность, не бояться деллигировать им властные (управленческие) полномочия, заручаться их поддержкой в нравственном воспитании коллектива. При негативном поведении неформальных вожаков и лидеров необходимо предпринять комплекс мер по их нейтрализации, переориентации, а в крайнем случае – по их общественному развенчанию.

Трудовой коллектив воздействует нравственно на людей до тех пор, пока сам непрерывно нравственно совершенствуется. В.А.Сухомлинский предостерегал, что надо бояться остановки в нравственном развитии людей, бояться их моральной окрестности. Подобное можно казать и о трудовом коллективе. Необходимо постоянное нравственное совершенствование коллектива.

Достижению этого должны способствовать усилия хозяйственных, партийных и общественных организаторов производства.

**Список использованной литературы**

1. Шепель В.М. Управленческая этика. – М.: Экономика, 1989.-287с.-ISBN 5-282-00222-1

1. Мечников И.И. Этюды о природе человека. М. – Л.: Госиздат, 1923. С.235 [↑](#footnote-ref-1)
2. Аристотель. Этика. Спб., 1908. С. 4. [↑](#footnote-ref-2)
3. Анисимов С.Ф. Мораль и поведение. М.: Мысль, 1985. С.10. [↑](#footnote-ref-3)
4. Кобляков В.П. Этическое сознание. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. С. 5. [↑](#footnote-ref-4)
5. Агеев В.С. Психолгия межгрупповых отношений. М.: Изд-во МГУ, 2000. С. 134 [↑](#footnote-ref-5)
6. Шепель В.М. Управленческая психология. С. 76 [↑](#footnote-ref-6)