СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc256363523)

[I Что такое нравственность ? 5](#_Toc256363524)

[II Нравственный руководитель 8](#_Toc256363525)

[*2.1 Нравственный опыт коллектива* 8](#_Toc256363526)

[*2.2 Нравственно - психологические качества руководителя* 12](#_Toc256363527)

[*2.3 Особенности лидера* 13](#_Toc256363528)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 17](#_Toc256363529)

[Библиографический список 18](#_Toc256363530)

## 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».

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.

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.

## I Что такое нравственность ?

Нравственность - в широком смысле - особая форма общественного сознания и вид общественных отношений.

Нравственность - в узком смысле - совокупность принципов и норм поведения людей по отношению друг к другу и обществу.

Нравственность представляет собой ценностную структура сознания, общественно необходимый способ регуляции действий человека во всех сферах жизни, включая труд, быт и отношение к окружающей среде.

Сначала — о словах. Слова «нравственность», «мораль», «этика» близки по смыслу. Но возникли они в трех разных языках. Слово «этика» происходит от греч. ethos — нрав, характер, обычай. Его ввел в обиход 2300 лет назад Аристотель, который назвал «этическими» добродетели или достоинства человека, проявляющиеся в его поведений, — такие качества, как мужество, благоразумие, честность, а «этикой» — науку об этих качествах. Слово «мораль» — латинского происхождения. Оно образовано от лат. mos (множ. число mores), что означало примерно то же, что ethos в греческом — нрав. обычай. Цицерон, следуя примеру Аристотеля, образовал от него слова moralis — моральный и moralitas — мораль, которые стали латинским эквивалентом греческих слов этический и этика. А «нравственность» —русское слово, происходящее откорня «нрав».Оно впервые попало в словарь русского языка в XVIII столетии и стало употребляться наряду со словами «этика» и «мораль» как их синоним. Так в русскомязыке появились три слова с примерно одним и тем же значением. Со временем они приобрели некоторые смысловые оттенки, отличающие их друг от друга. Но в практике словоупотребления эти слова практически взаимозаменяемы (а их смысловые оттенки почти всегда можно уловить по контексту).

Нравственная культура, как и вся социальная культура, имеет два основных аспекта: 1) ценности и 2) регулятивы.

Нравственные (моральные) ценности — это то, что еще древние греки именовали «этическими добродетелями». Античные мудрецы главными из этих добродетелей считали благоразумие, доброжелательность, мужество, справедливость. В иудаизме, христианстве, исламе высшие нравственные ценности связываются с верой в Бога и ревностном почитании его. В качестве нравственных ценностей у всех народов почитаются честность, верность, уважение к старшим, трудолюбие, патриотизм. И хотя в жизни люди далеко не всегда проявляют подобные качества, но ценятся они людьми высоко, а те, кто ими обладают, пользуются уважением. Эти ценности, представляемые в их безупречном, абсолютно полном и совершенном выражении, выступают как этические идеалы.

Нравственные (моральные) регулятивы — это правила поведения, ориентированного на указанные ценности. Нравственные регулятивы разнообразны. Каждый индивид выбирает (осознанно или неосознанно) в пространстве культуры те из них, которые наиболее подходят для него. Среди них могут быть и такие, которые не одобряются окружающими. Но в каждой более или менее стабильной культуре имеется определенная система общепризнанных нравственных регулятивов, которые по традиции считаются обязательными для всех. Такие регулятивы являются нормами морали. В Ветхом Завете перечисляются 10 таких норм — «заповедей Божьих», записанных на скрижалях, которые были даны Богом пророку Моисею, когда он поднялся на Синайскую гору ( « Не убий », «Не укради», «Не прелюбодействуй» и др.). Нормами истинно христианского поведения являются 7 заповедей, которые указал Иисус Христос в Нагорной проповеди: «Не противься злому»; «Просящему у тебя дай и от хотящего занять у тебя не отвращайся»; «Любите врагов ваших, благословляйте проклинающих вас, благотворите ненавидящим вас и молитесь за обижающих вас и гонящих вас» и др.

Понятно, что нравственные ценности и идеалы, с одной стороны, и нравственные регулятивы и нормы, с другой, неразрывно связаны между собою. Любая нравственная ценность предполагает наличие соответствующих регулятивов нацеленного на нее поведения. А любой нравственный регулятив подразумевает наличие ценности, на которую он направлен. Если честность есть нравственная ценность, то отсюда вытекает регулятив: «Будь честен». И наоборот, если человек в силу своего внутреннего убеждения следует регулятиву: «Будь честен», то для него честность есть нравственная ценность. Такая взаимосвязь нравственных ценностей и регулятивов во многих случаях делает ненужным их раздельное рассмотрение. Говоря о честности, часто имеют в виду и честность как ценность, и регулятив, требующий быть честным. Когда дело касается характеристик, равно относящихся как к нравственным ценностям и идеалам, так и к нравственным регулятивам и нормам, их обычно называют принципами нравственности (морали, этики).

Важнейшей особенностью нравственности является финальность нравственных ценностей и императивность нравственных регулятивов. Это значит, что принципы нравственности самоценны. То есть на вопросы вроде: «Для чего они нам нужны?», «Зачем нам стремиться к нравственным ценностям?», «Почему мы должны соблюдать нормы нравственности?» — нельзя ответить иначе, как признать, что цель, ради которой мы следуем нравственным принципам, состоит в том, чтобы следовать им. Здесь нет тавтологии: просто следование нравственным принципам — это самоцель, т. е. высшая, финальная цель» и нет никаких других целей, которые мы хотели бы достичь, следуя им. Они не являются средством достижения какой-либо вне их лежащей цели. [1]

## II Нравственный руководитель

### *2.1 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 - оздоровительной 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.

### *2.2 Нравственно - психологические качества руководителя*

Хозяйственник с развитыми деловыми достоинствами может тем не менее оказаться неспособным руководить коллективом, если ему недостает нравственно-психологических качеств. Но надо признаться, что к столь однозначному пониманию абсолютной необходимости таких качеств для осуществления управленческой деятельности мы приходим с немалым запозданием. При выдвижении человека на руководящую должность было принято говорить о его деловитости и идейно-политическом кругозоре. Разумеется, не располагая этими качествами, невозможно руководить, но беда в том, что нравственно-психологические качества, такие, как честность, неподкупность, скромность и др., отодвигались на второй, а то и третий план и сжимались до безликой, казенно-округлой формулы: «морально устойчив».

В результате нравственная нетребовательность закономерно привела к печальным последствиям, дав дорогу к руководящим должностям людям аморальным. «И не случайно сегодня мы так остро столкнулись с негативными явлениями именно в морально-нравственной сфере».

Во всяком трудовом коллективе все связанное с нравственно-психологическими качествами руководителя воспринимается, по вполне понятным причинам, особенно обостренно. Качества эти необходимы для создания в коллективе климата, благоприятствующего развитию здоровых межличностных отношений, сознательной дисциплины трудовых отношений, закрепления у людей чувства удовлетворенности трудом.

Нравственно-психологические качества отличаются исключительным разнообразием, поскольку сложна психологическая структура самой личности. Рассмотрим некоторые из этих качеств — те, что нам представляются наиболее характерными.

Способность привлекать к себе людей. У иного руководителя есть как будто все необходимое, чтобы стать уважаемым в своем коллективе: ум и знания, организаторские способности и трудолюбие, широта кругозора и правильное понимание проблем системы, а уважение не завоевано. У такого руководителя, выражаясь словами Фирдоуси, «великие достоинства и слава идут на убыль от дурного нрава». Неспособность наладить с подчиненными нормальные, деловые взаимоотношения, базирующиеся на понимании их психологии, нежелание улавливать их настроения и откликаться на них нередко сводят на нет усилия руководителя, порождают в системе нежелательные социально-психологический климат и стиль работы. Корни многих просчетов в управлении следует искать именно в несостоятельности нравственных его качеств. Поэтому в управленческой деятельности нравственно-психологические качества являются такой же профессиональной чертой, как политическая зрелость, профессиональная компетентность, организаторские способности. Деловые качества, не облагороженные нравственностью, могут и не оправдать себя.

Напомним, что руководство — это всегда есть руководство людьми, повседневное их воспитание, притом прежде всего не циркулярами, не инструкциями, не разносами, а высокой организованностью, принципиальностью, справедливостью, собственным примером, своим нравственным обликом. Людям импонирует руководитель, склонный к коллективному принятию решений, поощрению критики и самокритики, подавлению тенденций бюрократизма и подхалимства, доверяющий сотрудникам и справедливо оценивающий результаты их труда, предпочитающий методы убеждения методам принуждения.

### *2.3 Особенности лидера*

Большое значение имеет умение менеджера подбирать себе помощников, четко распределять функции, обязанности и ответственность каждого из них, предоставлять им возможность самостоятельно решать возникающие в ходе производства вопросы, сохраняя за собой оперативный контроль работы звеньев. При всех обстоятельствах менеджер призван быть ярко выраженным лидером.

Лидер – человек, обеспечивающий интеграцию групповой деятельности, объединяющий и направляющий действия всей группы. Лидерство характеризует отношения, в основе которых лежит доверие, признание высокого уровня квалификации, готовность поддерживать во всех начинаниях, личные симпатии, стремление перенимать положительный опыт. Доверие к лидеру определяется его человеческими качествами, особым авторитетом, ответственным отношением к делу и людям. Отношения лидерства в оптимальном варианте совпадают с формальными полномочиями менеджера.

Нынешний этап перестройки управления в России революционен, поскольку изменениям подвергаются, прежде всего, психология управляющего, стиль его хозяйственного поведения, происходит переоценка менеджерами своего места и роли в системе управления. В эру острой конкуренции и глобальных перемен руководителю уже недостаточно быть просто менеджером, какой бы высокой ни была его квалификация. Согласно преобладающей ныне точке зрения, деятельность менеджера имеет больше технический характер (планирование, работа с бюджетом, организация, контроль). Сфера действий менеджера-лидера гораздо шире. Вместо последовательного, постепенного развития такой деятельности менеджер стремится к коренным преобразованиям и обновлению.

Лидер предвидит в будущем возможности, которых не видят другие.

Он выражает свое отношение в концепции, в простой и ясной картине, которая, по сути, является мечтой, раскрывающей, чем должна стать организация или в каком направлении ей нужно развиваться. Менеджер добивается понимания этой концепции, объясняя, что она осуществима, но что её реализация зависит от вклада каждого работника. Своим примером, руководящей ролью, воздавая должное людям за их успехи, воспитывая у них гордость за свою работу, он вдохновляет сотрудников на воплощение концепции в жизнь.

Можно выделить следующие основные черты современного руководителя:

- доступен каждому работнику, тон обсуждения любых проблем неизменно доброжелателен;

- глубоко вовлечен в процесс управления персоналом, постоянно уделяет внимание системам поощрения, лично знаком со значительной частью работников, много времени уделяет поиску подходящих кадров и их обучению;

- не терпит кабинетного стиля управления, предпочитает появляться среди рядовых работников и обсуждать проблемы на местах, умеет слушать и слышать, решителен и настойчив, охотно берет на себя ответственность и часто идет на риск;

- терпим к выражению открытого несогласия, делегирует полномочия исполнителям, строит отношения на доверии;

- вину за неудачи принимает на себя, не теряя времени на поиск виновников, для него самое главное – преодолеть ошибку;

- при выдвижении на ответственные посты рекомендует, в первую очередь, способных сотрудников организации и лишь в исключительных случаях приглашает специалистов со стороны;

- поощряет самостоятельность подчиненных, причем мера этой самостоятельности точно соответствует способностям и профессионализму работника;

- без необходимости в работу подчиненных не вмешивается, а контролирует только конечный результат и ставит новые задачи;

- уверен в себе и собственных силах, неудачи воспринимает как временное явление;

- постоянно перестраивает свою работу, ищет и внедряет новое, поэтому возглавляемая им организация оказывается более мобильной и устойчивой в кризисных ситуациях, эффективно функционирует и интенсивно развивается.

С указанными чертами управляющего-лидера тесно связаны особенности его поведения, стиля работы. В условиях рыночных отношений авторитарный стиль исчерпывает свои возможности. Демократизм в управлении существенно повышает заинтересованность коллектива в конечном результате работы, мобилизует энергию людей, создает благоприятную психологическую атмосферу. В чем же проявляется этот стиль? Во-первых, распоряжения и приказы уступают место убеждению, строгий контроль – доверию.

 Это отражает переход от внутриорганизационных отношений типа «начальник - подчиненный» к отношениям сотрудничества, кооперации партнеров, равно заинтересованных в успехе дела. Во-вторых, управляющие-новаторы стремятся развивать коллективные формы работы единой «командой», что резко увеличивает взаимный обмен информацией между членами рабочих групп. В-третьих, менеджеры-новаторы всегда открыты для любых новых идей – от коллег, подчиненных, клиентов. Более того, поведение, приоритеты, ценностные установки этих управляющих создают для окружающих среду, в которой свободное высказывание идей и обмен мнениями становятся естественной формой рабочих взаимоотношений. В-четвертых, руководитель-новатор всемерно стремится создать и поддерживать хороший психологический климат в коллективе, он старается не ущемлять интересы одних работников за счет других, с готовностью, а главное публично признает заслуги сотрудников.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведём некоторые итоги. Кто такой нравственный руководитель?

Из сказанного выше вытекает следующий вывод: нравственному 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.

Чтобы подчиненные шли за своим лидером, он должен понимать своих последователей, а они – понимать окружающий мир и ситуацию, в которой оказались. Поскольку и люди и ситуации постоянно меняются, руководитель должен быть достаточно гибким, чтобы приспособиться к непрекращающимся переменам. Понимание ситуации и знание того, как управлять человеческими ресурсами, - важнейшие компоненты эффективного руководства. Все это свидетельствует о том, что управленческая работа относится к числу таких видов человеческой деятельности, которые требуют специфических личностных качеств, делающих конкретную личность профессионально пригодной к управленческой деятельности.

## Библиографический список

1. Сухомлинский В. А. 'О воспитании' - Москва: Политическая литература, 1982 - с.270

2. Кармин А.С. Культурология: Культура социальных отношений. - СПб.: Лань, 2000.

3. Татаркевич В, О счастье и совершенстве человека., М. 1981. – С. 26-335

4. Фрейд З. По ту сторону принципа удовольствия // Психология бессознательного. – М., 1989.- С. 382-484

5. <http://psylist.net/uprav/kahruk2.htm>