

*Бурнакин М.Н., аспирант,
Нижегородский институт развития образования*

СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРА

Аннотация: в данной статье рассматриваются принципы управленческой культуры, которые являются основой ее формирования и развития. Существует определенная совокупность принципов, которые являются взаимосвязанными, взаимопроникающими и взаимодополняющими элементами управленческой культуры. Управленческая культура менеджера складывается из принимаемых принципов, которые должны разделять каждый член трудового коллектива, стиля руководства, который так же будет приниматься каждой личностью.

В статье описана сущность таких принципов как принцип гуманизма, принцип демократизма, принцип нравственности, принцип коллективизма, принцип справедливости, принцип единства слова и дела (поведения), принцип требовательности, принцип ответственности.

Ключевые слова: управленческая культура, менеджер, принципы управленческой культуры

Управленческая культура менеджера предполагает владение менеджером соответствующими знаниями, которые раскрывают содержание управленческих функций, управленческой коммуникации, теорий мотивации сотрудников, а так же соответствие требованиям и принципам к личным характеристикам руководителя как лидера: его индивидуальным способностям и дарованиям, профессиональным компетенциям.

Сложно определить каким главенствующим принципом руководствуется менеджер в своей профессиональной деятельности. Существует определенная совокупность принципов, которые являются взаимосвязанными, взаимопроникающими и взаимодополняющими элементами управленческой культуры. Данное единство выражается научным, апробированным на практике подходом, позволяющим обеспечить эффективное производство и постепенное совершенствование личности. Принципы управленческой культуры представля-

ют собой основополагающие идеи и положения, которые выступают руководством к действию [2].

В перечень принципов управленческой культуры входят следующие:

1. Гуманизм;
2. Демократизм;
3. Нравственность;
4. Коллективизм;
5. Справедливость;
6. Единство слова и дела (поведения);
7. Требовательность;
8. Ответственность [4].

Рассмотрим каждый из представленных принципов более подробно.

Гуманизм (от лат. *humanus* – человеческий, человеколюбивый) – мировоззрение, проникнутое человечностью, заботой о благе людей, уважением к человеческому достоинству. Гуманизация труда в свою очередь предполагает намеренное изменение содержания и форм организации труда,

направленное на устранение его монотонности и однообразия, с целью повышения удовлетворенности трудом.

Управленческая культура раскрывает не только понятие дружной, согласованной, производительной деятельности сотрудников – участников сформированного трудового сообщества, но и несомненное принятие человека как высшей ценности организации, незаменимого ресурса. Для Ф. Тейлора и его сторонников всякое производство, повышение эффективности труда служат средством извлечения максимальной прибыли [6, 9, 10, 11]. В результате интенсификации труда используются последние достижения науки и техники, размывая при этом устаревшее значение человека-работника.

Гуманизм признает благо человека и уважение к его достоинству главными критериями оценки социальных отношений.

Взаимный труд, направленный на создание благоприятных условий для трудовой и духовно-нравственной жизни, способствующий прогрессивному развитию личности является самым важным показателем гуманности. Так же не менее важным показателем гуманности следует считать проявление чуткости, отзывчивости, умение сопереживать, сочувствовать, понимать переживания других.

Таким образом, без соблюдения принципа гуманизма теряется подлинный смысл управленческой культуры.

Демократизм является некоей формой правления, основанной на принятии того факта, что народ является источником власти, имеет право участвовать в принятии решений, касающихся

важных аспектов жизнедеятельности, при этом соблюдая гражданские права и свободы.

Демократизм основывается на власти народа, учитывая равенство перед законом, с предоставлением гарантий прав и свобод, не исключая ответственности каждого.

Демократизм предполагает прямое проявление демократии, ее функционирование. При рассмотрении этого принципа в рамках управленческой культуры, необходимо понимать его как внутриорганизационные отношения внутри рабочих групп. Демократизм тесно связан с гуманизмом, в связи с тем, что основой обоих принципов является равноправие граждан (социальное равенство).

Данный принцип должен выполнять ряд определенных требований:

- во-первых, предоставлять право на свободное создание неформальных групп внутри сообществ;
- во-вторых, предлагать выборность ряда органов (советов, комиссий, комитетов и т.п.);
- в-третьих, поддерживать гласность, предполагающую беспрепятственное обсуждение актуальных вопросов жизнедеятельности рабочей группы, конструктивную критику;
- в-четвертых, организовать децентрализацию управления или делегирование полномочий от высшего руководства к специалистам различных отделов, что позволяет постепенно переходить к самоуправлению, основанному на взаимном доверии руководства и трудового коллектива [1].

В зависимости от того насколько открыто проявляется принцип демократизма в той или иной деятельности, можно наблюдать изменение обстановки на более благоприятную и подходящую для развития управленческой культуры.

Что касается принципа нравственности, то он представляет собой одну из многих форм общественного сознания, которая заключается в соблюдении этических норм и правил поведения. Определяющая роль в поведении человека – это соблюдение этических норм, а так же требований, установленных в организации. Поскольку у каждого имеется свое представление о том, что является нормальным, а что нет, то и результат поведения будет индивидуальным. Однако установленные правила и норма в организации приводят поведение сотрудников к более менее одинаковому по всей фирме.

Нравственное поведение представляет собой систему нравственных поступков, определяемых сознанием и принципами человека.

Такой подход предполагает определенным образом корректировать действия и поступки персонала, вызванные нравственной атмосферой фирмы, учитывая специфику коллектива в целом, их отношениями друг к другу, действующим стилем руководства [5, 7, 8]. Таким образом, каждый участник рабочей группы, при условии, что его взгляды могут значительно отличаться от общепринятых, вынужден приспособлять свое поведение к сложившемуся в группе.

Похожий на принцип нравственности, принцип коллективизма предполагает проявление солидарности и взаимопомощи людей, в основе которого лежит единство целей и ценностных ориентаций. Всем известный девиз коллективизма: «Один за всех и все за одного».

В отдельных случаях принцип коллективизма развивают альтруизм в коллективе, который предполагает, что интересы общества и других людей ставятся выше собственных.

Коллективизм полностью противоречит индивидуализму, предполагающему противопоставление интересов индивида общественным и не разделяющему нормы и ценности, присущие основной массе людей. В связи с этим организационная политика направлена на устранение появления индивидуализма, или разрешает его проявление в легкой степени, однако проявление эгоизма или эгоцентризма в коллективе может привести к отклоняющемуся организационному поведению, способному разрушить взаимоотношения в рабочей группе.

Формирование и развитие принципа коллективизма во всех сферах жизнедеятельности организации способно благоприятно сказаться на организационном поведении.

Еще один важный принцип, формирующий определенное поведение в группе – принцип справедливости. Справедливость предполагает получение человеком того, что он заслужил, с соблюдением принципа честности. Несоответствие между правами и обязанностями, между трудом и вознаграждением, между заслугами и их признанием, между поступками (преступлениями) и их наказанием и т.п. признается несправедливым.

Несправедливость способствует негативному отношению к лицам, которые ее проявляют, и выражается чаще всего в социальной пассивности, сопровождается определенными действиями и поступками. «Когда справедливость исчезает, – считает выдающийся немецкий философ И. Кант, – то не остается ничего, что могло бы придать ценность жизни людей».

Справедливость предполагает такое равенство, при котором у персонала есть равная возможность получать должное за свои деяния. При этом случа-

ется так, что желание и реальность что-то получить не всегда могут совпадать для конкретного работника. Чтобы исключить такое несовпадение и возникновение на этой основе неудовлетворенности и ухудшения настроения, нужно критически оценить уровень своих притязаний, опираясь на мнение коллег по работе. Необходимо уметь быть справедливым не только по отношению к другим людям, но и к себе, что чаще всего гораздо труднее.

Адекватное восприятие принципа справедливости, а так же применение его на практике деятельности организации (предприятия) может заметно повысить трудовую активность и правильно сформировать управленческую культуру менеджера.

Следующий принцип – принцип единство слова и дела (поведения) предполагает точное совпадение декларированного и практически сделанного. Стоит подчеркнуть то, что человек не должен бояться говорить то, что он думает, и, соответственно, действовать с осознанием того, что он говорит.

Принцип единства слова и поведения должен существовать в деятельности, как руководителя, так и коллектива в целом. Возпроизводимая сотрудниками речь должна отражать намерения и результативность деятельности. Не должно быть такого, что сотрудник чувствует одно, думает – другое, говорит – третье, а делает – четвертое. В такой ситуации очень сложно завоевать авторитет и признание коллег на работе. Так же сложно быть понятым в трудовом коллективе, если обещания и сказанные слова ничем не подкреплены.

Без определенных убеждений и точек зрения личности трудно осуществить реальное совпаде-

ние слова и поведения. Принятие человеком своих прав и обязанностей, конкретного места и роли в жизни, степени ответственности перед собой и другими людьми, синергичности личных интересов и интересов общества – важный критерий того, что его рассуждения будут подкреплены добрыми делами.

Еще один принцип – принцип требовательности представляет собой систему правовых, административных и моральных норм, которые предъявляются к сотруднику. Взыскательность, серьезность, строгость по отношению к себе и к окружающим постоянно и во всех случаях должны быть подкреплены интересами дела. Это не должно выглядеть капризом, прихотью или требованием со стороны руководителя в личных целях. Требовательность должна проявляться на постоянной основе с распространением на каждого члена организации в равной степени.

Принцип требовательности включает в себя проявление чуткости, отзывчивости и заботы о человеке, предполагает оказание помощи в его росте и способствует совершенствованию как специалиста и гражданина. Разумеется, нарушения при исполнении должностных обязанностей или проявление недопустимых норм поведения должны быть замечены, с последующей реакцией, но наиболее корректно, выражая терпимость к случившемуся «Терпимость, – подчеркивал И. Кант, – состоит в том, чтобы без раздражительности переносить недостатки других, хотя бы и испытывая при этом неудовольствие» [3].

Менее опытный менеджер, молодой руководитель допускает ошибку, когда прибегает к требовательности с главного вопроса: «Почему?», не разобравшись в случившейся ситуации. Можно

выделить прямое требование в виде приказа, распоряжения, указания, запрещения и косвенное требование в качестве просьбы, совета, пожелания, намека и т.п. В связи с этим, для достижения приемлемого уровня управленческой культуры, руководителям следует корректно и спокойно относиться к принципу требовательности.

Завершающий принцип – принцип ответственности подразумевает, что индивиду необходимо осознавать свой долг и его исполнение. Ответственность предполагает обязательство отвечать не только за свои действия и поступки, но и за бездействие.

Ответственность основывается на стремлении и умении оценить собственное поведение, определяя его пользу или вред для общества, рабочих групп, коллег.

Важно признавать обязанности как по отношению к себе, так и по отношению к другим членам коллектива. Ответственный сотрудник способен

принять на себя вину за ошибку и ее негативные последствия.

Понимание своих обязанностей и их надлежащее исполнение, выполнение установленных обществом законов, норм и требований – действия, характеризующие ответственного сотрудника. Такое качество, как ответственность очень ценится не только коллегами, но и не оставляет равнодушным руководителя.

Управленческая культура менеджера складывается из принимаемых принципов, которые должны разделять каждый член трудового коллектива, стиля руководства, который так же будет приниматься каждой личностью. Руководитель в свою очередь формирует принципы управленческой культуры в зависимости от выбранной модели организационного поведения, от применяемых методов и способов воздействия на поведение каждого сотрудника и коллектива в целом.

Литература

1. Лаврухина И. Корпоративная культура глазами исследователей // Сообщение. 2001. №11. С. 58 – 71.
2. Лазарев С. Система ценностей каждой организации // Служба кадров. 2002. №7. С. 113 – 118.
3. Магура М. Эффективное управление компанией // Управление персоналом. 2006. №4. С. 54 – 62.
4. Мясоедова Т. Т. Организационная культура российских корпораций // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. №3. С. 139 – 143.
5. Олехнович М., Макарова Т. Мотивационный аудит как технология повышения эффективности управления персоналом // Управление персоналом. 2006. №2. С. 70 – 78.
6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 504 с.
7. Башилова Е.И. Методы аудирования в процессе обучения английскому языку // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2018. № 12. С. 81 – 84.
8. Романова Е.А. Концептуальные основания управления информационно-образовательной средой вуза // Право и управление. XXI век. 2015. № 3 (36). С. 45 – 49.

9. Курганова Е.А. Современные мультсериалы как источник знакомства детей дошкольного возраста с содержанием моральных норм // Дошкольник. Методика и практика воспитания и обучения. 2016. № 2. С. 60 – 66.

10. Курганова Е.А., Листик Е.М. Освоение моральных норм детьми дошкольного возраста в условиях дошкольной образовательной организации // Дошкольник. Методика и практика воспитания и обучения. 2017. № 4. С. 51 – 57.

11. Курганова Е.А., Листик Е.М. Социально-психологическая адаптация детей старшего дошкольного возраста в детском оздоровительном лагере // Дошкольник. Методика и практика воспитания и обучения. 2018. № 4. С. 36 – 39.

References

1. Lavruhina I. Korporativnaya kul'tura glazami issledovatelej // Soobshchenie. 2001. №11. S. 58 – 71.
2. Lazarev S. Sistema cennostej kazhdoj organizacii // Sluzhba kadrov. 2002. №7. S. 113 – 118.
3. Magura M. Effektivnoe upravlenie kompaniej // Upravlenie personalom. 2006. №4. S. 54 – 62.
4. Myasoedova T. T. Organizacionnaya kul'tura rossijskih korporacij // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2009. №3. S. 139 – 143.
5. Olekhovich M., Makarova T. Motivacionnyj audit kak tekhnologiya povysheniya effektivnosti upravleniya personalom // Upravlenie personalom. 2006. №2. S. 70 – 78.
6. SHEjn E. H. Organizacionnaya kul'tura i liderstvo. SPb.: Piter, 2002. 504 s.
7. Bashilova E.I. Metody audirovaniya v processe obucheniya anglijskomu yazyku // Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2018. № 12. S. 81 – 84.
8. Romanova E.A. Konceptual'nye osnovaniya upravleniya informacionno-obrazovatel'noj sredoj vuza // Pravo i upravlenie. XXI vek. 2015. № 3 (36). S. 45 – 49.
9. Kurganova E.A. Sovremennye mull'tserialy kak istochnik znakomstva detej doshkol'nogo vozrasta s sodержaniem moral'nyh norm // Doshkol'nik. Metodika i praktika vospitaniya i obu-cheniya. 2016. № 2. S. 60 – 66.
10. Kurganova E.A., Listik E.M. Osvoenie moral'nyh norm det'mi doshkol'nogo vozrasta v usloviyah doshkol'noj obrazovatel'noj organizacii // Doshkol'nik. Metodika i praktika vospitaniya i obucheniya. 2017. № 4. S. 51 – 57.
11. Kurganova E.A., Listik E.M. Social'no-psihologicheskaya adaptaciya detej starshego doshkol'nogo vozrasta v detskom ozdorovitel'nom lagere // Doshkol'nik. Metodika i praktika vos-pitaniya i obucheniya. 2018. № 4. S. 36 – 39.

*Burnakin M.N., Postgraduate,
Nizhny Novgorod Institute of Education Development*

ESSENCE AND PRINCIPLES OF MANAGERIAL CULTURE OF THE MANAGER

Abstract: this article discusses the principles of managerial culture, which are the basis of its formation and development. There is a certain set of principles that are interconnected, interpenetrating and complementary elements of a managerial culture. The managerial culture is made up of accepted principles that should be shared by each member of the work collective, leadership style, which will also be accepted by each person.

The article describes the essence of such principles as the principle of humanism, the principle of democracy, the principle of morality, the principle of collectivism, the principle of justice, the principle of unity of word and deed (behavior), the principle of exactingness, the principle of responsibility.

Keywords: managerial culture, manager, principles of managerial culture