

Библиографический список

1. *Макаренко А. С.* Воспитание в семье: сочинения: в 7 томах / А. С. Макаренко. Москва: АПН РСФСР, 1957. Т.4. 450 с.
2. *Макаренко А. С.* Проблемы воспитания в советской школе: сочинения: в 7 томах / А. С. Макаренко. Москва: АПН РСФСР, 1958. Т.5. 375 с.
3. *Сухомлинский В. А.* Разговор с молодым директором школы: избранные сочинения: в 5 томах / В. А. Сухомлинский. Киев: Радянська школа, 1980. Т. 4. 500 с.

Э. Меттини

ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТА В ТВОРЧЕСТВЕ А. С. МАКАРЕНКО: ПУТЬ К РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ

Этика является не столько системой моральных норм, сколько системой практического поведения человека. В воспитательном опыте А. С. Макаренко, классика мировой педагогики, часто речь шла о поведении и об этике индивидуальности, творящей свой мир и с точки зрения экономики, и с точки зрения морального поведения. Наоборот, с психологической и с философской точек зрения, предполагаем, что осью макаренковского воспитания и его стержнем была тщательно организованная система побуждающих эмоционально-мотивационных моментов. Данная система отражается, прежде всего, в производственном и производительном труде, результатом которого является производство материальных и нематериальных ценностей. Педагог и социальный реформатор ставил своей целью «искоренение» потребительского менталитета как пережитка прошлого своих воспитанников, и потому настаивал на том, что детство не должно быть «незаботливым», как предлагали сторонники соцвоспитания того времени. Труд не может и не должен стать для детей забавой или времяпрепровождением. Еще в 1922 г., определяя основные проблемы педагогической науки, А. С. Макаренко писал: «Русская трудовая школа должна совершенно заново перестроиться, так как в настоящее время она по идее буржуазна. Основанием русской школы должна сделаться не труд-работа, а труд-

забота. Только организация школы как хозяйства сделает ее социалистической» [7, с. 11]. В этом мы видим сходство взглядов А. С. Макаренко с философией В. Г. Гегеля [9, с. 3–4]. На наш взгляд, общей в концепциях «труда» двух мыслителей является мысль, что труд формирует ответственность человека перед людьми, способствует его нравственности и развитию гражданских качеств.

Что написал Гегель о труде в своей последней книге «Философия права»? По его мнению, через трудовую деятельность человек превращает свой субъективный эгоизм в удовлетворение потребностей всех остальных. И пока человек зарабатывает и производит, он наслаждается плодами своей работы для себя и для других.... Именно поэтому человек одновременно зарабатывает, производит и приобретает [2, с. 199]. В данном контексте труд теряет свое первоначальное значение и приобретает новое: он становится показателем нравственности человека. По нашему мнению, на данном основании А. С. Макаренко отработывал свою основополагающую идею: работа – забота.

Антон Семенович считал, что труд не должен быть автономным, нейтральным механическим действием, что даже механическое выполнение работы не освобождает человека от нравственных обязательств. Он доказал, что труд должен иметь воспитывающее и развивающее влияние, он должен входить составной частью в целостную систему жизнедеятельности воспитательного коллектива. В отличие от Маркса Макаренко пишет, что в нашем обществе труд является не только экономической категорией, но и категорией нравственной. Как В. Г. Гегель, Антон Семенович уверен в том, что каждый человек выполняет свою работу при условии, если все остальные члены общества поступают таким же образом [3, с. 184]. По своему содержанию, труд регулирует взаимоотношения людей, и в конечном итоге от него зависит стабильность общества, объединенного социальным договором: «включение труда в систему межличностных и деловых отношений коллектива, разнообразных по содержанию (помощь, противостояние, гармонизирование, понимание, сочувствие, диалог и т. д.) являлось основой развивающей результативности в учреждениях» [4, с. 212]. Нравственность поэтому оказывается одним из способов нормативной регуляции действий человека в обществе [4, с. 207].

Нравственность не является статической категорией, она должна управлять действиями человека. Как раз «нравственность» это – «действие», и «дея-

тельность», что позволяет нам объединить первую и вторую часть нашей работы. Именно в этом плане работает менеджментская педагогика Макаренко. Деятельность определяется как форма активного отношения субъекта к действительности, направленного на достижение сознательно поставленных целей и связанного с созданием общественно значимых ценностей и с освоением общественного опыта [10]. За освоением стоят такие психологические категории, как цель, мотивация, принятие решения, индивидуальные психологические свойства субъекта, психические процессы (когнитивные, эмоциональные, волевые). На этой основе Антон Семенович формировал своих воспитанников как организаторов. В макаренковском смысле быть организатором – не значит просто выполнять определенные функции, действия. Быть организатором – значит быть активной, творящей личностью в консенсусе с другими личностями. Поэтому в коллективе колонии им. М. Горького и коммуны им. Ф. Э. Дзержинского в разной степени большую роль играли управленческие функции, отличающиеся от самообслуживания тем, что управленческая деятельность очень специфична по своему предмету. Руководитель, т. е. организатор – это всегда лидер, который представляет интересы и идеи коллектива. В своих учреждениях А. С. Макаренко сумел создать такие условия, когда каждый воспитанник в определенной ситуации мог взять за себя роль лидера; в другой ситуации этот же воспитанник добровольно становится ведомым, давая возможность своему товарищу проявить управленческие навыки [1, с. 134]. В макаренковском коллективе лидер – командир сводного отряда, объединяющего детей разных отрядов и представляющего, таким образом, все моменты производственного процесса в колонии или коммуне. «Система сводных отрядов делала жизнь в колонии очень напряженной и полной интереса, чередования рабочих и организационных функций, упражнений в командовании и подчинении, движений коллективных и личных» [8, с. 191]. Будучи лидером, воспитанник развивает и воспитывает в себе три важных регулятора-ингибитора поведения: ответственность, точность, чувство долга перед собой и перед своим социальным микроороеолом, коллективом-общиной. Такая неформальная группа, как отряд, отвечает на первичные потребности бывших беспризорников в общении, в помощи, в защите; и как раз лидер-командир координирует их действия, взаимодействуя с ними, играя роль организатора, мотиватора, диспетчера и генератора. По схеме пси-

хологии менеджмента, предлагаемой Р. Лайкертом, мы можем отнести макаренковский коллектив к демократическому стилю руководства, сосредоточенному на человеке, обладающему консультационными чертами и ориентированному на участие всех членов группы. Такое участие осуществлялось через совет командиров учреждений, руководимых Антоном Семеновичем. Через него происходило включение каждой личности в процесс коллективного управления [1, с. 135]. Получается партисипативная (соучаствующая) – демократическая система по менеджменту, напоминающая теории Y и Z, авторами которых являются Мак Грегор и Уильям Оучи. Теория Y предполагает, что человеку свойственны потребность в ответственности и в инициативе, самоконтроль и самоуправление, потребность реализовать умственные и физические усилия для выполнения какой-либо работы; а с другой стороны, людям, необходимы следующие мотивационные моменты: создание обстановки доверительности, общности целей и ценностей, создание атмосферы общей ответственности, предоставление возможно большей свободы в выборе средств работ (теория Z). Мы считаем, что подобные этим черты можно найти в макаренковском производственном воспитательном коллективе, особенно в силу того, что потребности у его воспитанников были не только материальные, но духовные и социальные. Их сочетание дало нам синтетические потребности, позволяющие реализацию реабилитационного процесса через действия самих воспитанников. Таким образом, воспитанники приобретали необходимые социальные формы поведения – габитусы. Габитус (*habitus*) обуславливает активное присутствие прошлого опыта, который, существуя в каждом организме в форме схем восприятия, мыслей и действия, гарантирует «правильность» практик, и их постоянство во времени более надежно, чем все формальные правила и открыто выраженные нормы. Он позволяет социальному агенту спонтанно ориентироваться в социальном пространстве и реагировать более или менее адекватно на события и ситуации. Будучи продуктом некоторого типа объективной регулярности, *habitus* склонен порождать «резонные», «общепринятые» манеры поведения (и только их). В то же время габитус обычно исключает все «крайности», то есть все те поступки, которые санкционировались бы негативно, поскольку они несовместимы с объективными условиями. За этим стоит огромная работа по образованию и воспитанию в процессе социализации индивида, по усвоению им не

только явно выраженных, но и невыраженных, подразумеваемых принципов поведения в определенных жизненных ситуациях. Габитусы не являются жесткими и данными раз и навсегда, они гибки и изменяемы в соответствии с потребностями воспитанника в течение жизни. Говоря языком Антона Семеновича, такой подход можно назвать «педагогическим операционным планированием». Известные психологи того времени занимались вопросами теории деятельности. С. Л. Рубинштейн считал действие подлинной единицей (личности) – «ячейкой», «клеточкой» человеческой деятельности, в которой наиболее явно и ярко проявляются все основные психологические характеристики не только деятельности, но и личности в целом [5, с. 53]. В свою очередь, А. Н. Леонтьев предположил, что действие (уровень действия) также является центральным во всей структуре деятельности [5, с. 53]. Именно потому Антон Семенович считал, что чем больше дисциплинирован человек, тем больше он свободен: через свой выбор, через постановку перспективных линий, планирование социально-культурного и личного развития личности в обществе. В заключении мы приходим к следующим выводам:

- этика макаренковского менеджмента является не «созерцательной», а мотивационной, побуждающей системой, предопределяющей социально желаемое поведение человека;
- в мировоззрении А. С. Макаренко, трудовая – производственная система может заменять собой и дополнять стандартные способы передачи знаний и приобретения социальных габитусов воспитанниками;
- ответственность является пружиной (Trieb), а не тормозом человеческого поведения, потому что действия и деятельность придают социальное значение действиям бывших беспризорников в целях их реабилитации.

Библиографический список

1. *Верещагина Е. П.* Проблемы лидерства в творчестве А. С. Макаренко: материалы 6-х Международных Макаренковских студенческих педагогических чтений «Психолого-педагогическое наследие прошлого в современной социально-педагогической деятельности» / Е. П. Верещагина. Екатеринбург, 2009. С. 133–136.

2. Гегель Г. В. Ф. *Философия права: полное собр. соч.: в 14 томах / Г. В. Ф. Гегель. Москва: Соцэкгиз, Т. 7: Философия права. 1934. 384 с.*
3. Гегель Г. В. Ф. *Философия духа Йена: полное собр. соч.: в 14 томах / Г. В. Ф. Гегель. Москва; Ленинград: Политиздат, Т. 3: Философия духа. 1956. 775 с.*
4. Гриценко Л. И. А. С. Макаренко: воспитание трудного детства / Л. И. Гриценко. Волгоград: Изд-во Волгоградского института повышения квалификации, 2003. 212 с.
5. Карпов А. В. *Психология менеджмента: учебное пособие / А. В. Карпов. Москва: Гардарики. 2005. 584 с.*
6. Кораблева Т. Ф. Горьковская призма мирозерцания А. С. Макаренко / Т. Ф. Кораблева // *Альтернативы. 2000. №4. С. 5–8.*
7. Макаренко А. С. *Полное собрание сочинений: в 8 томах / А. С. Макаренко. Москва: Просвещение. Т. 1: Заявление в Центральный институт организаторов народного просвещения. 1986. 341 с.*
8. Макаренко А. С. *Педагогическая поэма / А. С. Макаренко /под ред. Н. А. Мясникова, Н. В. Игнатова. Москва: Педагогика. 1981. 573 с.*
9. Меттини Э. Гегелевские мотивы в творчестве А. С. Макаренко / Э. Меттини. *Сборник Макаренковских чтений. Волгоград: Изд-во Волгоградского института повышения квалификации. 2008. с. 3–4.*
10. Шадриков Д. В. *Способности и деятельность: монография / Д. В. Шадриков. Москва: Логос. 1994. 150 с.*

*А. М. Ершова,
А. О. Шумакова,
Н. М. Борщева*

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИНДИВИДУАЛИЗМА – КОЛЛЕКТИВИЗМА НАЦИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

Особенности национальных культур, определяющие различия в корпоративных культурах отдельных организаций, в системе менеджмента в целом, начали изучаться еще в 1970-е гг. Интерес к данной проблематике был вызван