

- коммуникативная компетенция, определяющая владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, включая общение через Internet;
- социально-информационная компетенция, характеризующая владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ;
- персональная компетенция - готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию.

Список литературы

1. *Гайфуллин В. Г.* Формирование профессионально-педагогических качеств будущего учителя на основе применения квалификационной характеристики / В. Г. Гайфуллин // Профессионально-педагогическая направленность при подготовке учителя: межвуз. сб. науч. тр. Ростов-на-Дону, 1986. С. 34-98.
2. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://edu.of.ru/isiorao/default.asp>.
3. *Немов Р. С.* Психология / Р. С. Немов. Москва: Владос, 2001.

Т. А. Юшкова
УрГЭУ, г. Екатеринбург

ЭТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Успешный руководитель начала XXI века - какой он? Каковы те критерии, по которым мы можем достаточно достоверно оценить результаты деятельности менеджера? Кто их должен оценивать: подчиненные или клиенты, «свои» или сторонние наблюдатели? Чем отличается хороший руководитель от плохого? Каково место этики в деятельности современного руководителя?

Пока мы четко и ясно не ответим на все эти вопросы, вряд ли можно будет говорить о реальном повышении качества подготовки и переподготовки специалистов и менеджеров в различных формах профессионального образования.

Попытаемся, опираясь на довольно обширные зарубежные и отечественные исследования по этим вопросам, перечислить основные идеи и положения, определяющие эффективность, успех деятельности руководителя как ведущего субъекта трудового процесса, а значит, и его подчиненных, и коллектива в целом.

1. Современные специалисты (Р. Саттон, Л. Питер, Р. Халл и др.) выделяют два ключевых параметра оценки руководителя: эффективность (прибыль) и человечность, выступающие как главные цели менеджера. Но эффективность деятельности может быть одинакова как у «хороших», так и у «плохих» руководителей: в чем же разница ее оценки?

По мнению Р. Саттона [3, с. 45], у хорошего руководителя объем и качество проделанной работы соответствуют или превосходят ожидания потребителей, клиентов и партнеров. И задача руководителя – создать подчиненным такие условия, чтобы они не могли и не хотели выпускать некачественную продукцию.

Что касается второго параметра - человечности, то обычно под человечностью руководителя понимают возможность его подчиненных получать удовольствие от работы, гордиться собой и своей работой, т.е. самоуважение (Э. Ходсон, Р. Саттон).

2. В реальном трудовом пространстве довольно сложно соблюдать баланс между эффективностью и человечностью. Профессиональный менеджер старается поддерживать это равновесие даже в условиях кризиса, когда приходится применять непопулярные меры: увольнение, снижение зарплаты, отмена льгот и т.п. Однако сделать это так, чтобы сохранился позитивный психологический настрой, способны немногие руководители. Именно поэтому успешные руководители постоянно учатся, посещают тренинги и семинары, где обучаются социально-психологическим и этико-культурологическим средствам поддержания баланса между эффективностью и человечностью, овладевают инновационными навыками и алгоритмами (например, навыками визуального мышления, эмоционального интеллекта и т.п.).

3. Практическим результатом профессионального обучения менеджера должно стать, таким образом, улучшение социально-психологического климата, повышение его комфортности, психологической безопасности через формирование у работников чувства защищенности, отсутствие страха перед начальством и, как следствие, сокращение числа ошибок в профессиональной деятельности, увеличение числа инновационных творческих идей и предложений, поступающих от работников, а значит, и росте производительности труда.

4. Итак, мы назвали лишь некоторые из основных параметров оценки успешной и эффективной работы руководителя-лидера, которые можно измерить с помощью специальных психодиагностических методов. Фактически речь идет о соблюдении лучшими руководителями основных нравственных норм, выраженных в сущностных категориях этики: добро и зло, благо, долг и совесть, честь и достоинство, счастье и смысл жизни, справедливость. Так, например,

категории добра и зла фиксируют наиболее общие критерии моральной оценки поведения руководителя как нравственно-положительного. Категории долга и совести отражают состояние морально-психологических механизмов самоконтроля, т.е. осознание руководителем необходимости соблюдения нравственных норм и способности осуществить моральный самоконтроль (развитая внутренняя мотивация). Категории честь и достоинство фиксируют отношение руководителя к себе, к подчиненным, к потребителям через такие понятия, как ответственность, уважение, самоконтроль, репутация, имидж.

Таким образом, проблема успешности, профессионализма и компетентности современного руководителя – это, прежде всего, этическая проблема. Поэтому и оценка эффективности его работы должна включать два критерия: экономическую эффективность и этическую эффективность (соблюдение и внедрение этических норм).

5. Проблема доминирования профессиональной культуры и этики в современном российском трудовом пространстве, особенно в сфере предпринимательства, актуальна для современных российских исследователей. Как отмечает Г. Бардиер «... значительная часть опрошенных нами руководителей, бизнесменов, предпринимателей и просто наблюдателей за тенденциями развития современного бизнеса в России на вопрос: «Допускаете ли Вы этические отклонения в своей деятельности по отношению к сотрудникам, потребителям, конкурентам, клиентам?»- отвечали утвердительно. А на следующий вопрос «Чем Вы это для себя обосновываете?»- давали стандартный ответ «Все так делают» [1, с. 38].

«Терминаторный менеджмент», нарушающий все нравственные нормы и принципы, использующий методы дезорганизации, демотивации, декомпетенции работников, достаточно распространен в современных организациях. Следствием этого является высокая текучесть кадров и низкая конкурентоспособность организации.

6. Определив приоритетные цели и направления профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов и менеджеров как баланс между экономической эффективностью и культурно-этической эффективностью, рассмотрим содержание культурно-этической эффективности.

1) Чтобы профессиональная деятельность руководителя была нравственной, моральными должны быть ее цели, средства достижения и сам руководитель (приоритеты и зрелость системы ценностей). 2) Важно знать, какое поведение сам руководитель считает нравственным. Специалисты выделяют четыре подхода к пониманию критериев нравственного поведения.

Утилитарный подход считает нравственным такое поведение, которое приносит максимальное количество добра максимальному количеству людей.

Сторонники утилитарной логики, ориентированной на результат, оценивают моральные аспекты своих решений по последствиям, которые те влекут за собой.

Индивидуализм считает нравственным такое поведение, которое улучшает долгосрочные личные интересы индивида. Если человек помнит о своих долгосрочных интересах, то его поступки должны быть нравственными здесь и сейчас.

Подход с позиции морального права считает нравственным такое поведение, которое уважает фундаментальные права всех людей. В организации этот принцип находит свое отражение в таких вопросах, как право на частную жизнь и свободу высказываний.

Подход с позиций справедливости считает нравственным такое поведение, которое выражается в честном и беспристрастном отношении ко всем людям. Процедурная справедливость — это то, насколько строго во всех случаях применения соблюдаются предписанные правила и процедуры. Распределительная, или дистрибьютивная, справедливость — это то, насколько одинаково обращаются со всеми людьми, независимо от их расовой и этнической принадлежности, пола, возраста и т.д. Справедливость включенности — это то, насколько достойно и уважительно обращаются со всеми людьми.

В современном российском обществе, а значит в различных организациях, существует три вида морали [2, с. 64-65] и руководителю важно знать, какого типа морали придерживаются его сотрудники.

В нашей стране в организациях действует три вида морали: 1) советская; 2) «дикого» рынка и 3) собственно рыночных отношений.

1. Мораль советская предполагает сохранение моральных принципов советского прошлого: взаимная выручка, взаимопомощь, солидарное и бескорыстное поведение, товарищество, равная оплата за равный труд и т.д.

2. Мораль «дикого» рынка предполагает господство закона силы, произвола. «Дикому» рынку присущи спекулятивные, грабительские тенденции, паразитизм, стремление к наживе любой ценой, хищническая эксплуатация наемного труда, антагонизм в отношениях к производителю, безразличие к людям.

3. Мораль третьего вида основана на убеждении, что в условиях рыночных отношений не требуется любовь, великодушие, симпатия, страдание, а достаточно лишь уважение со стороны другого лица, признание его равным себе, отказа от нарушения прав работников.

В условия этого вида морали работник и руководитель равны и этика ответственности превалирует над этикой убеждений.

По мнению некоторых специалистов, этика трудовых отношений в российских условиях предполагает их оценку с помощью таких понятий, как:

- правильно - неправильно;
- справедливо - несправедливо;
- гуманно - негуманно;
- человечно - бесчеловечно;
- законно - незаконно;
- нарушает права - не нарушает права;
- ограничивает свободу - не ограничивает свободу;
- равное положение - неравное положение;
- добро - зло.

4) Менеджеру важно знать и учитывать факторы, искажающие нравственное поведение человека. К ним относятся:

- несоответствие реально существующей и официально провозглашенной идеологии;
- несоответствие уровней нравственного развития руководителя и сотрудников;
- культурно-этический уровень организации;
- упрощение нравственных представлений;
- уверенность в том, что аморальная деятельность не будет обнародована или будет воспринята «снисходительно».

Среди наиболее часто встречающихся ошибочных действий руководителей исследователи называют нарушение служебной этики (неуважение, унижение, обман подчиненных) и несправедливую оценку подчиненных и результатов их труда.

Система профессионального обучения и переобучения должна быть нацелена на этическую составляющую как ведущую в деятельности руководителя-лидера и развивать ее необходимо с помощью профессиональных и компетентных преподавателей, тренеров, коучей, современных форм и инновационных методов обучения, формирования пакета алгоритмов, обязательных для освоения менеджерами и, что самое трудное, важно замотивировать менеджеров на достижение этого результата.

Список литературы

1. Бардиер Г. Л. Бизнес - психология / Г. Л. Бардиер. Москва: Генезис 2002.
2. Кибанов А. Я., Захаров Д. К, Коновалова В. Г. Этика деловых отношений / Кибанов А. Я. и др. Москва: ИНФРА, 2009.
3. Саттон Р. Хороший босс. Плохой босс / Саттон Р. Москва: ООО «Юнайтед Пресс», 2011.
4. Ньюстрон Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение / Дж В. Ньюстрон, К. Дэвис. Санкт-Петербург: Питер, 2000.