

Этические составляющие поведения лидера в современной организации

Научный руководитель – Виханский Олег Самуилович

Миракян Аракся Григоревна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра управления организацией, Москва, Россия

E-mail: araks-m@yandex.ru

Доверие окружения - единственная надежная опора бизнеса и важный актив компании

В настоящее время современный деловой мир сталкивается с острой проблемой, с так называемым, «кризисом лидерства» [3], требующим перестройку подходов к осуществлению лидерства в современных организациях. Наиболее часто обсуждается непорядочное поведение топ-менеджеров и руководителей, задействованных в нарушениях правил и стандартов корпоративного этического кодекса и профессиональной этики. Последствия неэтичного поведения различных участников бизнеса оказывают разрушительное воздействие как на отдельные субъекты хозяйствования (крах компании), так и на экономику в целом (кризис экономической системы). В распространенных теориях менеджмента именно лидеру приписывается отличительная функция «проводника изменений» [1]. В сложившихся экономических условиях предъявляются новые требования к лидерам в отношении их поведения в организации. В связи с этим назревает вопрос: какими должны быть лидеры, чтобы суметь выступить в роли «проводников» позитивных изменений?

Особое место в современной управленческой литературе отводится тематике лидерства, причем практики призывают к построению лидерства «нового» формата. Например, в книгах Стивена Кови (Covey, S.R.) лидер - это целостная личность, в поведении которого преобладают направляющие принципы роста и изменения, «персональности» управления, самоуправления и делегирования, эмпатического общения и слушания, а также сотрудничества и сбалансированного обновления [2]. Стоит отметить, что большой акцент делается на социально-эмоциональное и духовное измерения. Так, первое измерение эквивалентно понятию «социального капитала», а второе сам Кови определяет как некую сердцевину, обеспечивающую приверженность лидера к конкретной системе ценностей. Зачастую «плохое» лидерство связано с отсутствием или потерей «морального капитала» (moral capital) [8], который в общем-то и раскрывает неосознаваемый духовный элемент. Что же касается лидерства, «моральный капитал» раскрывает совершенного и ответственного лидера с нравственным и целостным характером.

Положительные преобразования могут быть реализованы только лидерами соответствующего типа - индивидами, демонстрирующими этическое и моральное поведение. В рамках данного исследования были выявлены следующие отличительные черты такого лидера: добросовестность [6, 9], высокий уровень когнитивного морального развития [4, 5], нравственные убеждения и верность морально-этическим ценностям [7]. Так как многие компании регулярно ведут себя безответственно, члены общества теряют свое доверие к ним. Выступая в роли агента изменений, нынешний лидер должен стремиться к установлению и поддержанию здорового климата в организации, созданию условий для эффективного сотрудничества, а также к установлению доверительных и продолжительных

взаимоотношений с разными участниками бизнеса. Принципиально важным становится обучение этичному поведению не только самих лидеров, но и рядовых сотрудников с целью повышения восприимчивости к этическим проблемам, развития моральных качеств и др.

Итак, можно сделать вывод, что современному лидеру стоит задуматься не только о своем личностном росте, но и о духовном развитии и наращивании своего «морального капитала». Реальные действия индивида должны опираться на этические принципы и установки. Тем не менее, согласно результатам ежегодного обзора от компании Ernst & Young - "14th Global Fraud Survey - 2016", в котором приняли участие около 3000 высокопоставленных руководителей из 62 стран по всем миру, около 42% респондентов готовы оправдать неэтичное поведение для достижения необходимого результата [10]. Это говорит о том, что в деловой среде все еще не наблюдается верного осознания системы ценностей. Таким образом, глубокое изучение вопросов, рассмотренных в данном исследовании, может изменить сложившиеся взгляды в положительную сторону. Кроме этого, проведенное исследование может послужить основой для формирования методологии оценивания поведения лидера.

Источники и литература

- 1) Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 6-е изд., перераб. и доп. / – М.: Магистр: ИНФРА-М. 2016. С. 656.
- 2) Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – 12-е изд., перераб. и доп. / - М.: Альпина Паблишер, 2017. С. 384.
- 3) Barrett R. The new leadership paradigm. – Asheville, NC: Fulfilling Books, 2011. P. 531.
- 4) Graham J. W. Leadership, moral development, and citizenship behavior // Business Ethics Quarterly. 1995, Vol. 5, Iss. 1, p. 43-54.
- 5) Jordan J., Brown M.E., Trevino L.K., Finkelstein S. Someone to look up to: Executive-follower ethical reasoning and perceptions of ethical leadership // Journal of Management. 2013, Vol. 39, No. 3, p. 660-683.
- 6) Kalshoven, K; Den Hartog, D., De Hoogh, A. Ethical leader behavior and big five factors of personality // Journal of Business Ethics. 2011, Vol. 100, Iss. 2, p. 349-366.
- 7) Smith B.N., Montagno R.V., Kuzmenko T. N. Transformational and servant leadership: Content and contextual comparisons // Journal of Leadership and Organizational Studies. 2004. Vol. 10. No. 4. p. 80-91.
- 8) Solas J. The banality of bad leadership and followership // Society and Business Review. 2016, Vol. 11, Iss. 1, p. 12-23.
- 9) Walumbwa, F.O., Schaubroeck, J. Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety // Journal of Applied Psychology. 2009, Vol 94, No.5, p. 1275-1286.
- 10) Ernst Young 14th Global Fraud Survey. Corporate misconduct — individual consequences: Global enforcement focuses the spotlight on executive integrity, 2016. P. 48.(электронный отчет обзора) <<http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-corporate-misconduct-individual-consequences/FILE/EY – corporate – misconduct – individual – consequences.pdf> >