



DOI: 10.22363/2313-2302-2017-21-3-407-410

## ЛИДЕР КАК ТРАНСЛЯТОР ЭТИЧЕСКИХ ПРИНЦИПОВ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

А.Ю. Глазов

Российский университет дружбы народов  
117198, Москва, Россия, ул. Миклухо-Маклая, д. 6

В статье рассматриваются особенности и важнейшие характеристики лидерства с целью определения лидера как посредника в этическом развитии персонала предприятия. Соблюдение лидером этических принципов является важным элементом современного менеджмента. Лидер как транслятор этических принципов задает общие ориентиры, обеспечивая эффективность управления в профессиональной среде.

**Ключевые слова:** лидер, профессионализм, этические нормы, этические принципы, менеджмент

В современном глобализирующемся мире для сохранения конкурентоспособности в любой области человеческой деятельности уже недостаточно высокой компетентности сотрудников, высоких стандартов качества работы, высокого уровня информационного обеспечения и наличия четкой стратегии. Сейчас важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности современной организации стала ее культура, которая базируется на определенных этических принципах и ценностях. В первую очередь, важна лидирующая роль руководства каждого уровня, без которой конструктивные преобразования затрудняются. Очевиден тот факт, что лидерство — важный элемент поддержки культуры в организации [1. С. 14].

Лидер обладает властью, которая позволяет контролировать действия других людей. Но настоящие лидеры не управляют путем осуществления власти, которая присуща их положению. Вместо этого они управляют с помощью авторитета, который берет начало в характере лидера. Те руководители, которым не хватает настоящего авторитета и кто постоянно осуществляет прямые властные действия, являются лидерами только по названию [2. С. 94].

Настоящее поднимает вопрос о необходимости выдвижения новых лидеров, которые смогли бы определить курс для выхода из экономического, политического, социального и экологического кризисов, найти оптимальный путь развития в будущем. Конечно, в этих условиях некоторые лидеры открыто превышают свои полномочия и узурпируют власть. Однако большинство является примером желаемого руководителя, а также идеального лидера. Подобные лидеры играют значительную роль при создании определенного образа мышления и служат символами нравственного единения общества. Лидеры выражают этику и этические ценности, которые объединяют все общество, или определенный коллектив, способности сотрудников творчески работать вместе для достижения общей цели. То, что

менеджер, который управляет поведением других людей, должен иметь лидерские качества, ни у кого не вызывает сомнения [3. С. 47].

Важнейшей характеристикой развития лидера, обеспечивающей его способность к продуктивному, творчески-созидательному труду, является профессионализм. В современном обществе основой профессионализма, наряду с соответствующими знаниями, умениями и навыками, становятся ценностно-нормативные, этические приоритеты, позволяющие выбирать оптимальные форматы выполнения своих профессиональных обязанностей [4. С. 120].

В данном ракурсе возникает необходимость рассмотрения этической направленности лидера. Лидер в основном служит источником ценностей и норм, составляющих группового мировоззрения. В целом, он отражает идеологию всего коллектива. В масштабах организации мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, чем отдельных рядовых членов [5. С. 78]. Совокупность этических норм и принципов, которые действуют в конкретной компании, в конечном итоге, формируют корпоративную культуру компании [6. С. 64].

Корпоративная культура позволяет создавать порядок, обеспечивать целостность и сформировать чувство причастности к организации и преданность общему делу. Кроме того, корпоративная культура обеспечивает донесение до персонала предприятия этических принципов, которыми они должны пользоваться в своей рабочей деятельности [7. С. 73].

Однако достаточно часто даже признанные в организации лидеры и руководители формируют и развивают культуру субъективно и однобоко. Они ставят групповые задачи, основываясь на идеологической (ценностной) составляющей культуры [8. С. 209—210].

Для того чтобы решать проблемы формирования культуры в организации, необходимо иметь не просто руководителя, а руководителя-лидера, способного предвидеть его будущее. Лидеры определяют, какие атрибуты и этические принципы будут олицетворять культуру организации, способы поддержания корпоративного имиджа на высоком и одновременно обозримом для сотрудников уровне. Создание такой корпоративной культуры является непростой задачей, так как культура — это самая консервативная составляющая любой организации [9. С. 70].

Задача лидера состоит в том, чтобы эволюционно влиять на иерархию этических ценностей организации, распространять представление об этическом профиле компании с помощью различных способов информирования с целью закрепить его в сознании членов организации. Кроме того, лидер должен прилагать усилия для уверенности персонала в том, что этическая цель организации достигается. Лидеру присущи высокий уровень уверенности и решимости, а также знания о характере человеческой природы и социальных взаимоотношений. Этические задачи организации лидеры могут доносить группе в целом или найти партнеров, которые с легкостью их воспринимают. Лидер является главным носителем корпоративной культуры и этических принципов, а коллектив является своеобразным продолжением лидера. Исчезновение лидера приводит к упадку этики в организации. О силе воздействия лидера свидетельствуют факты присутствия

в корпоративной культуре зрелых компаний определенных этических образов, которые уходят своими корнями к первым руководителям и основоположникам.

Лидерство как субъект формирования этических принципов основывается на личностном росте и благосостоянии людей, с которыми общается лидер, так называемое «лидерство-служение». Такой тип лидерства обосновывает Бенджамин Лихтенвальнер в манифесте «Лидерство как служение». Отсюда этику в корпорации должны формировать лидеры-служители, то есть управлять через служение своим подчиненным.

Таким образом, быть лидером — значит не довольствоваться достигнутыми результатами. Лидеры всегда в движении, они меняются, пытаются совершенствоваться всю свою жизнь. Лидерство может сопровождаться славой или нет, но оно всегда сопровождается добродетелями, иначе это не настоящее лидерство. Добродетель нужно толковать как рост личности соответственно ее природе.

Лидер как субъект этики корпорации инициирует процесс формирования этических принципов, навязывая при этом коллективу свои собственные представления, и осуществляет управление ею путем использования власти, мотивации персонала, проведения кадровой политики, официального провозглашения миссии, философии, ценностей организации, внедрения обычаев и традиций, коммуникаций с последователями, критики их действий.

Руководители-лидеры управляют процессами формирования и соблюдения правил и норм корпоративной культуры, так как они осуществляют планирование, организацию, руководство и контроль. Именно поэтому их действия должны быть совместимы с понятиями и ценностями корпоративной культуры. Лидерами они становятся только тогда, когда личным примером и поведением демонстрируют отношение к делу и людей и придерживаются базовых представлений.

© Глазов А.Ю., 2017

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Адлер Ю.П.* Лидерство как механизм постоянного обеспечения конкурентоспособности // Стандарты и качество. 2000. № 10. С. 14—23.
- [2] *Жалевич А.М.* Мудрость лидера. М.: Эксмо, 2015.
- [3] *Дианин-Хавард А.К.* Нравственное лидерство. Путь формирования личности. М.: Лидерпроект, 2012.
- [4] *Мухаметжанова В.С.* Этические нормы управленца высшей школы: Коллективная монография. М.: РУДН, 2016. С. 120—121.
- [5] *Черепанова Н.В., Тухватулина Л.Р.* Этика лидерства в современном управлении // Известия ТПУ. 2012. № 6. С. 66—71.
- [6] *Михайлина С.А.* Лидер и этические нормы организационной культуры // Власть. 2008. № 4. С. 61—65.
- [7] *Занковский А.Н.* Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2012. № 145. С. 72—81.
- [8] *Сафина Д.М.* Влияние лидера на формирование организационной культуры // Актуальные проблемы экономики и права. 2011. № 4. С. 208—212.
- [9] *Пряхин Г.Н., Илларионова Н.А.* Лидерство в развитии культуры управления фирмой // Известия УрГЭУ. 2008. № 1. С. 69—75.

**Сведения об авторе:**

Глазов Алексей Юрьевич — студент 1 курса магистратуры кафедры этики факультета гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов; *e-mail*: ok.glazov@gmail.com.

DOI: 10.22363/2313-2302-2017-21-3-407-410

**LEADER AS AN EXPOUNDER  
OF ETHICAL PRINCIPLES IN MANAGEMENT**

**A.Y. Glazov**

Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University)  
6, Miklukho-Maklaya St., 117198, Moscow, Russian Federation

**Abstract.** The article is devoted to the most important characters of leadership for the purpose of defining leader as an expounder in the ethical development of the enterprise staff. Leader's adherence to ethical principles is the key element of modern management. Leader as an expounder of ethical principles provides the general guidelines, ensuring the effectiveness of management in the professional environment.

**Key words:** leadership, professionalism, ethical standards, ethical principles, management

**REFERENCES**

- [1] Adler YP. Liderstvo kak mekhanizm postoyannogo obespecheniya konkurentosposobnosti. *Standards and quality*. 2000: 10:14—23. (In Russ).
- [2] Zhalevich AM. *Mudrost' lidera*. Moscow: Eksmo; 2015. (In Russ).
- [3] Dianin-Khavard AK. *Nravstvennoe liderstvo. Put' formirovaniya lichnosti*. Moscow: Liderprom; 2012. (In Russ).
- [4] Mukhametzhanova VS. Eticheskie normy upravlentsa vysshei shkoly. *Collective monograph. Etica vysshey shkoly*. Moscow: RUDN, 2016: 120—121. (In Russ).
- [5] Cherepanova NV, Tukhvatulina LR. Ethics of leadership in contemporary management. *Izvestiya TPU*. 2012: 6:66—71. (In Russ).
- [6] Mikhailina SA. Lider i eticheskie normy organizatsionnoi kul'tury. *Vlast*. 2008: 4:61—65. (In Russ).
- [7] Zankovskii AN. Organizational leadership in the space of corporate culture. *Izvestiya RPGU im. A.I. Gercena*. 2012: 145:72—81. (In Russ).
- [8] Safina DM. Vliyanie lidera na formirovanie organizatsionnoi kul'tury. *Aktual'nye problemy ekonomiki i prava*. 2011: 4:208—212. (In Russ).
- [9] Pryakhin GN, Illarionova NA. Liderstvo v razvitii kul'tury upravleniya firmoi. *Izvestiya UrGEU*. 2008: 1:69—75. (In Russ).