

Влияние этического лидерства на функционирование современной организации

Научный руководитель – Ларионов Игорь Юрьевич

Зеленкина Анна Андреевна

Студент (бакалавр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Институт философии,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: st062663@student.spbu.ru

Этическое лидерство становится важнейшим элементом современной организации. Если раньше обязанностью руководителя считалось осуществление лишь должностных полномочий, подразумевающие контроль, планирование и организацию деятельности своих подчиненных, то с недавнего момента особое внимание уделяется и поддержанию внутренней культуры компании. С этой задачей может справиться этический лидер, в полномочия которого и входит продвижение корпоративной культуры компании и этических принципов, в то время как остальные члены организации являются исполнителями установленных норм.

Актуальность темы заключается в том, что для правильного функционирования компании необходимо учитывать все факторы, которые будут способствовать ее становлению. Увеличивается осознание того, что этическое лидерство является существенным компонентом для поддержания работы компании. Именно этот фактор влияет на возникновение многих вопросов относительно эффективности этического лидерства. Определив сущность такого подхода и его влияние на деятельность компании, появится возможность строить отношения в деловом обществе таким образом, чтобы не подрывать его устои и не разрушать внутриличностные отношения.

Целью данной работы является исследование этического лидерства с точки зрения его эффективности и целесообразности для компании в целом.

Для осуществления обозначенной цели были поставлены следующие задачи:

1. - Определение рамок этического лидерства.
2. - Демонстрация особенностей этического лидерства.
3. - Влияние этического лидерства на функционирование компании.

В современной компании для сохранения, обновления и укрепления внутренней культуры, сотрудники продолжают играть значительную роль. Их поддержка и стремление действовать заданным образцам позволяет контролировать ситуацию внутри организации и не препятствовать ее развитию. Однако для того чтобы не последовало нарушения норм, сохранялись существующие ценности и поддерживался имидж компании в игру вступает новое лицо - этический лидер. Именно на его плечи возлагается главная задача по продвижению корпоративной культуры и этических принципов, в то время как остальные члены организации являются исполнителями установленных норм. Лидерство и поведение сотрудников определенно взаимосвязаны. Это основывается, в первую очередь, на той власти, которую имеет руководитель. Именно с ее помощью он осуществляет контроль над ситуацией в компании и имеет возможность разрешать возникающие проблемы в соответствии со своей компетенцией. Его навыки и опыт должны влиять на поиск решений, которые будут соответствовать политике компании и способствовать достижению ее целей. Неспособность или нежелание двигаться вперед наносит вред организации, что связано со снижением мотивации у сотрудников и сложностями с продвижением предлагаемых товаров и услуг. Однако поддерживать связь с подчиненными позволяют не только

властные отношения, но и степень доверия к вышестоящему лицу и друг к другу. Это особенно необходимо в период неудач, когда компания нуждается в бесперебойной работе всех своих механизмов. От уверенности в том, что сам этический лидер заинтересован в скорейшем преодолении кризиса, а его действия говорят о заботе не только о прибыли, но и о благополучии сотрудников, зависит будущее совместное стремление преодолеть трудные времена.

Этическое лидерство можно отнести к концепции, которая основана на альтруизме, честности и взаимопомощи. Представляя себя в виде человека, который следует определенным нормам и не уклоняется от них, этический лидер призывает уже своим поведением действовать подобным образом, являясь примером для подчиненных. Главное, что должно присутствовать в характере этического лидера - понимание последователей. Это может проявляться с точки зрения личной осознанности по отношению к другим, где осознанность понимается как форма саморегуляции, способность вести себя с этическим сознанием от одной ситуации к другой. Лидерство без этического составляющего может быть опасным и разрушительным для любой организации. Оно влияет на эффективность и успешность компании, ведь сами лидеры демонстрируют высокие моральные стандарты и этическое поведение в любых сферах. Существование лиц, за которыми можно следовать, позволяет стабилизировать ситуацию в компании.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы. Долгосрочный успех может быть достигнут в том случае, если в компании присутствует этическое поведение. Чтобы прийти к такой модели ведения бизнеса, необходим наглядный пример, который исходит от этического лидера. Именно руководитель является образцом для подражания, а его поведение инициирует изменения, что создает успешное будущее для компании. Руководители должны учитывать, что в основе успеха бизнеса всегда лежит этический компонент. Они должны понимать, что даже незначительный выбор влияет на выполнение норм и продвижение ценностей фирмы. Главная задача лидера - озвучить четкое этическое послание, которое повлияет на поведение подчиненных и приведет к достижению поставленных целей.

Источники и литература

- 1) А.Ю. Глазов. Лидер как транслятор этических принципов в менеджменте // Вестник РУДН, М., 2017
- 2) И. Петровская. Концепции лидерства в позитивной парадигме организационного поведения // Международная медиа группа, М., 2018
- 3) Gabriel Flynn. The Virtuous Manager: A Vision for Leadership in Business // Journal of Business Ethics, pp. 359-372, 2019
- 4) Shamas-ur-Rehman Toor and George Ofori. Ethical Leadership: Examining the Relationships with Full Range Leadership Model, Employee Outcomes, and Organizational Culture // Journal of Business Ethics, Vol. 90, No. 4 (Dec., 2009), pp. 533-547, 2019
- 5) Terry Thomas, John R. Schermerhorn, Jr., John W. Dierhart and Dean L. Bartles. Strategic leadership of ethical behavior in business // The Academy of Management Executive (1993-2005), Vol. 18, No. 2 (May, 2004), pp. 56-68, 2019