

УДК 13; 177

М.З. Эпштейн

### ПРИНЦИП МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОСТИ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАЗРАБОТКЕ В ПРОГРАММЕ «КУЛЬТУРА И ЭТИКА УПРАВЛЕНИЯ»

*В условиях глобализации мирового пространства особо остро встал вопрос об общей, профессиональной и нравственной культуре людей XXI в. Курс «Культура и этика управления», вошедший в учебные программы ТГУ, призван заполнить эту нишу. Актуальность выделения такого аспекта в управленческих науках очевидна, так как сегодня чрезвычайно важна социокультурная, нравственная составляющая в подготовке специалистов-менеджеров. В разработке представленного курса активно использовался принцип междисциплинарности. Адекватность использования обусловлена тем, что культура – явление интегральное, самостоятельно организующее самые разные артефакты, объединяющим началом которых является её ядро – мораль.*

Ключевые слова: культура, этика управления, принцип междисциплинарности.

Когда-то в конце прошлого века довелось услышать обрывок лекции известного университетского профессора-экономиста: «Все открытия сделаны. Все науки исчерпали себя. Сегодня чистая теория ничего дать не может. Новые идеи могут появиться только в области технологий или на стыке различных знаний!» Нынешний век не то чтобы не подтверждает пророчество старого профессора, но со всей очевидностью подчеркивает справедливость заданного им вектора – возможность «открытий чудных» XXI в. лежит в сравнении не сравнимого ранее, в сопоставлении разных артефактов и порождении на этой основе неожиданных, в чем-то парадоксальных, но вызывающих тем не менее объективный научный интерес результатов. Среди части современной научной элиты есть мнение, что в обстоятельствах глобализации мировых процессов исчезает пафос поиска истины и торжествует игровое отношение к жизни. Особенно это проявляется в прикладных науках, где знание принимает формы, ориентированные на технологию их использования, где главная характеристика – не истинность, а эффективность.

С этим мнением трудно не согласиться, но нельзя и признать его абсолютно верным. Почему сегодня в гуманитаристике не могут сосуществовать одновременно оба критерия (наряду с другими!)? Древние философы мечтали о том, чтобы только «прибиться к истине...». Эффективность по праву функционирует в практических контекстах, которые подчас обосновываются идейными факторами, соображениями выгоды-пользы, прагматическими установками. Это тем более оправдывает необходимость включения в современные гуманитарные науки, помимо сугубо теоретических постулатов, фундаментальные дисциплины, знания, почерпнутые из других наук.

Сегодня выросла ответственность каждого специалиста за свою деятельность. Если когда-то Козьма Прутков предупреждал, что специалист подобен флюсу и тем самым может быть опасен обществу, то сегодня эта опас-

ность обострилась как никогда. Мир ввергнут в пучину глобальных проблем, которые требуют немедленных реакций, стремительно и верно принятых решений в любой сфере жизни социума, а особенно в тех ситуациях, когда речь идет о самом существовании человека и человечества. И здесь, скорее, могут помочь новые науки, идущие из практики, но опирающиеся, однако, на фундаментальные знания. Классические фундаментальные науки об обществе (философия, экономика, юриспруденция, история...) продолжают свое развитие в пределах «истонченной паутины человеческого разума», их достижения используют новые гуманитарные области знания (антропология, наука об искусстве, культурология...). Многие гуманитарные науки (психология, социология, археология, этнография, лингвистика...) сформировались в ходе взаимодействий ряда областей знаний и сначала вообще не имели статуса научной дисциплины. Сегодня благодаря принципу междисциплинарности, обобщающему интегративные процессы, происходящие в гуманитаристике (в частности), появляются новые дисциплины: культура и этика управления, деловая этика и этикет, имиджелогия, прагматика текста, конфликтология, неориторика, персонал-технологии, коммуникативный менеджмент и т.д.

Каждая конкретная наука рассматривает отдельный феномен (речевой акт, религиозный культ, моральную норму, управленческие взаимодействия...) односторонне в соответствии со своими целями и методологией. В сфере гуманитарной проблематики этого нельзя допускать, необходимо искать такие методы, которые позволяли бы осуществлять целостный подход к изучению данного предмета, внося нравственные коррективы в описание артефактов, задавать глубокие ценностные общечеловеческие критерии описываемым явлениям и паттернам. Такой наукой является культурология, которая осуществляет междисциплинарное и общекультурное синтезирование.

На этих основаниях и создавался курс «Культура и этика управления» (КЭУ).

Как уже говорилось, формирование специалиста, а в сфере управления в особенности, не может ограничиваться узко профессиональной подготовкой. Специалистам, учащимся или профессионально занимающимся на практике современным менеджментом необходимо и обязательно углубленное изучение культуры и этики управления – особой гуманитарной дисциплины, появившейся на «стыке» культурологии, теории менеджмента, экономической психологии, деловой этики и этикета, деловой риторики, эстетики, философии хозяйствования и управления, эргономики... В учебном процессе КЭУ является важным направлением в гуманитарной профессионализации управленцев (руководителей любого ранга или уровня, государственных служащих, менеджеров различных сфер современного бизнеса, администраторов учреждений и т.п.). Появление подобного рода курса обусловлено не только потребностями времени (что само по себе архиважно), но и теми возможностями, которые в плане методики и методологии любой науки об обществе открылись благодаря формулированию и признанию междисциплинарности в эпистемологии и в философии. Принцип междисциплинарности – один из современных подходов к выявлению новых социальных феноменов.

Междисциплинарность признана новой «идеологией» и новым эклектизмом», позволяющим апеллировать к разнопорядковым фактам. При подготовке курса акцент ставился на симбиозе разных наук, переносе схем и понятий, принадлежащих экономике, теории менеджмента, в сферу этики и этикета, риторики, социальной психологии, где на основе этих процедур возникло новое знание. Происходила своеобразная междисциплинарная диффузия, осуществлялась новая интеграция известных дисциплин. «Диффузия» и «интеграция» предполагают плотное взаимодействие частей, их слияние («спекание») и изменение первоначальных форм и даже сущностей. В данном курсе этого не произошло, так как каждая из наук-«прародительниц» сохранила свою целостность, но привнесла в новое прикладное знание нечто свое, особенное, индивидуальное, частное... Из этих частных и сложился новый курс «Культура и этика управления».

В одной из статей о междисциплинарности в биологии каждое из таких слагаемых названо «пазлом» [1]. С этой метафорой трудно согласиться, хотя бы уже потому, что пазл – это фрагмент целого, который никакой ценности без всего комплекта не представляет. Заимствование из других наук для включения в новую дисциплину (КЭУ) – не «частичка», но полноценная научная информация, ставшая в определенном отношении равноправной частью (аспектом, стороной, характеристикой...) нового единого целого, – так сработал принцип сохранения целостности дисциплины-«донора».

Цель цикла «Культура и этика управления» обусловлена обстоятельствами современной действительности, когда наряду с прочим вдруг обнаружилось, что общая и нравственная культура, и в целом духовность явно отстают от профессионализма и эрудиции менеджеров, руководителей, госслужащих, администраторов, политических лидеров. В их деятельности нравственность и культура в целом вымыты, элиминированы, на первое место выдвинуто «чистое» дело – исполнение прямых обязанностей, прагматизм, карьеризм, нажива и т.д. Поэтому цель данного курса – привести в образование и воспитание современных специалистов континуум культуры, дополнить их профессиональную теоретическую подготовку гуманитарным содержанием. Поскольку этика – ядро культуры, то в профессиональную программу экономистов, юристов, политологов, менеджеров и т. п. требуется внедрение этической компоненты, которая даёт представление о моральной ответственности, моральном выборе, организационной культуре, нравственных отношениях, моральных принципах и оценках, нравственной культуре общения и поведения, деловой этике и этикете и т.д. Это макроцель, а на микроуровне предполагается прояснить (через раскрытие тайны междисциплинарных взаимодействий различных областей знаний) новую прикладную дисциплину, которая обогащает, наполняет новым смыслом и качеством привычные схемы.

Проблемы курса чрезвычайно современны, своевременны, актуальны и жизненны, как и сам предмет КЭУ: совокупность социокультурных и нравственных явлений и отношений в управлении организацией. Они обуславливают содержание дисциплины, в которое включены культурные и моральные вопросы профессиональных групп и коллективов; социокультурный аспект деятельности руководителя; гуманитарная составляющая личности; нравст-

венные и социокультурные проблемы подбора руководящих кадров; нравственные, психологические и профессиональные проблемы подготовки, переподготовки и воспитания топ-менеджеров, функционально-структурный анализ управленческой деятельности; социокультурный анализ производственных и управленческих коллективов и взаимоотношений их членов (нравственный аспект субординации и др.). Предмет цикла можно уточнить через обозначение его аспектов: гуманитарные факторы, способствующие эффективной деятельности менеджеров; моральные особенности принятия индивидуальных и групповых решений; проблемы нравственной мотивации поведенческих актов субъектов управленческой деятельности; социокультурные проблемы лидерства; гуманитарное содержание условий создания нормального морально-психологического климата в управляемом коллективе и т.д.

«Этика и культура управления» затрагивает такие социокультурные явления, как лидерство, моральный климат, культура общения, имидж руководителя, профессиональная мораль, управленческий этикет и т.п. «Корпус» изучаемых явлений обширен, целостен, несмотря на то, что, казалось бы, задумано соединить несоединимое. Здесь оказался неочевидный принцип междисциплинарности как основание для симбиоза: различные темы как бы «насаживались» на единый стержень, имя которому «культура (мораль)». Мораль – уникальный феномен, она пронизывает все сферы человеческой жизни, но характеризует какую-то одну, выдвигая универсальный критерий – «добро – зло». Культура обнаруживает свою мощь и силу, будучи плодотворным деревом, которое ветвится и представляет собой не только общечеловеческое явление, но предстает во всей своей многозначности (контркультура, субкультура, профессиональная культура, управленческая культура, религиозная культура, культура повседневности). Она – организующее начало человеческой жизни, объемлет все проявления человеческого духа, всю жизнедеятельность людей, в том числе и сферу управления.

Управленческая культура имеет не только академическое измерение. Она практична и характеризует качество управленческих отношений и деятельности, опирается на данные гуманитарных наук, использует емкие современные технологии. Объединение не кажется искусственным, ибо через «карбункул» морали просматривается и изучается всякое явление, характеризующее управленческую деятельность: стили управления, качество межличностного общения, профессиональная компетентность руководителей, эффективность решений, стратегии планирования, маркетинга, управленческого консалтинга, методы активизации человеческих ресурсов и т.д.

Отсюда вытекают задачи курса «Культура и этика управления» (как теоретической и прикладной науки), которые сами по себе уже предполагают определенный контекст междисциплинарного взаимодействия: обеспечить гуманитарную подготовку менеджеров; теоретически обосновать и развить их управленческую культуру; создать необходимые предпосылки для теоретического понимания и практического применения важнейших гуманитарных проблем в управлении. К последним можно отнести: понимание природы управленческих процессов; знание основ организационной структуры; четкое представление о профессиональной и моральной ответственности

управленца; знание способов повышения эффективности управленческой деятельности, информационных технологий и средств коммуникаций; компетентность, всестороннее понимание ответственности лидерства; способы оптимизации и гуманизации служебных и межличностных отношений; умение давать объективную не только производственную, но и нравственную оценку своей деятельности и действий персонала; развитое представление об особенностях организационного поведения людей, мотивах и механизмах их деятельности, нравственных регуляторах служебных отношений.

Курс состоит из 18 лекций (26 ч) и 5 семинаров (10 ч), рассчитан на 36 ч. Основные темы (их четыре): «Этика и культура управления как учебная дисциплина», «Культура управленческих взаимодействий», «Руководитель: этика и культура деятельности», «Деловая этика и этикет». Каждая тема в качестве основного источника и методологической базы имеет данные соответствующих наук. Так, вторая тема основывается на теории менеджмента. Третья (о руководителе и администрировании) – на социальной психологии, управленческой психологии, психологии личности, персонал-технологии. Деловая этика и этикет рассматриваются применительно к управленческой деятельности, исходя из наук о морали, риторике, этикете. Такое определение исходных оснований, однако, для каждой части программы не совсем правомочно, ибо в отдельных случаях исчезает полифония проблематики, глубина гуманитарной интерпретации. Но остается основное – все темы пронизаны главной стержневой идеей – социокультурным моральным аспектом, а правильное, поворотом в раскрытии каждого конкретного, казалось бы, уже известного содержания.

Программа курса не претендует на всеобщий охват явлений и исчерпывающее объяснение всех факторов, то есть на универсальное толкование предмета данной прикладной дисциплины. На первое место ставится термин «культура», теория которой уже сама по себе может обеспечить солидную основу для научного анализа общества, что и произошло при создании курса. Принцип междисциплинарности способствовал организации такого цикла, в котором сложилось несколько моделей взаимодействия: экономика – культура – менеджмент – этика – персонал-технологии – социальная психология. Можно констатировать, что главные слагаемые КЭУ: философия, экономика, социально-гуманитарные науки – все «выросли из философии». Курс «Культура и этика управления» – наглядное пособие применения и функционирования принципа междисциплинарности, когда культура повседневности врывается в экономику, экономика, обретая гуманитарное измерение, влияет на социокультурные изменения мира.

#### *Рекомендуемая к курсу литература*

1. Белолитецкий В.К., Павлова Л.Т. Этика и культура управления. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издат. центр «МарТ», 2005. 384 с.
2. Ладатко Л.В. Этика и культура управления: Учеб. пособие. Ростов н/Д.: Феникс, 2006. 317 с.
3. ИONOBA A.И. Этика и культура государственного управления. М., 2005.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хеддаури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.

5. *Кнорринг В.И.* Теория, практика и искусство управления: Учеб. для вузов по специальности «Менеджмент». М., 2001.
6. *Психология и этика делового общения*: Учеб. для вузов / Под ред. В.Н. Лавриненко. М., 2005.
7. *Корпоративная культура делового общения. Главные правила общения и поведения в современном обществе*. М.: АСТ, 2005. 608 с.
8. *Фалмер Р.М.* Энциклопедия современного управления: В 5 т. М., 1992.
9. *Дружинин В.Ф., Демина Л.А.* Этика. М., 2005.
10. *Дульзон А.А., Васильева В.К.* Прикладная этика. Томск: ТПУ, 2004. 251 с.

#### *Литература*

1. *Ботвиненко И.В.* Эстетика в биотехнологии // Эпистемология и философские науки. 2008. № 4. С. 173–183.