

заграница нам поможет

зарубежные методы управления
и национальная этика труда

В условиях транзитивной экономики управлению человеческими ресурсами придается особенное значение. Для формирования российского менеджмента некоторые экономисты предлагают брать зарубежную действующую модель менеджмента в готовом виде [1]. Вне сомнения, это наиболее простой путь.

Но можно вспомнить и негативные примеры внедрения неадаптированных экономических теорий и методов, например, «шоковую терапию». Антипод выше такого подхода – «концепция создания российской теории менеджмента»[2].

В основе концепции создания российской теории менеджмента лежит полный учет особенностей российской ментальности с использованием аспектов мирового опыта управления, также не является идеальным подходом, а создание системы управления может потребовать немало времени. Последний подход апеллирует к уникальности русской ментальности. Так ли это на самом деле? Для ответа на этот вопрос остановимся на изначальных предпосылках возможной уникальности русской трудовой этики.

Отличия в историческом развитии отдельных народов накладывают свой отпечаток на все сферы жизни. Многие исследователи говорят о принципиальном отличии трудовой этики христиан от этики представителей других конфессий. Но так ли сильно влияние религиозных традиций на материальное развитие страны? Существенны ли отличия православ-

Ковырёв А.А.
ведущий эксперт
аудиторского
департамента
ЗАО «Делойт
и Туш СНГ»

ной этики труда от этики труда представителей других конфессий?

Между религиями существуют различия в оценках земных благ и богатства, социального и имущественного неравенства, в отношении к техническому прогрессу и т.д. По мнению специалистов, с одной стороны, можно говорить о христианском «экономическом человеке» и об общей христианской этике труда, которая отличается от буддийской или конфуцианской, а с другой стороны – о православном, католическом и протестантском вариантах трудовой этики и соответствующих духовно-психологических типах [3].

Что касается протестантизма, то со времен социолога Макса Вебера принято считать, что процветание частного бизнеса связано именно с протестантизмом. Идея личной ответственности перед Богом и личного служения стала стимулом развития капиталистического предпринимательства.

Протестантской традиции свойственна оценка «постоянного, профессионального труда как наиболее верного и очевидного способа истинной веры в Бога» [4]. Стоит отметить, что в своих исследованиях Макс Вебер не обнаружил аналогов протестантской этики в религиях Китая, Индии и японской религиозной традиции. По мнению Э. Афанасьева, «...призывая нас к совершенству, католическая Церковь благословляет все виды деятельности, направленные на служение другим людям... В хозяйственной деятельности такое служение сопряжено с удовлетворением потребностей других людей, что является, по существу, основой рыночных отношений» [5].

Японский исследователь С.Ямамото связывает развитие и становление капитализма в Японии с именем Судзуки. Судзуки создал социальную этику, в основе которой лежат религиозные принципы дзен-буддизма. Он считал, что эта этика является универсальной для всех обществ и способна удовлетворить религиоз-

***для россиян более характерно
духовное начало,
а не материальное***

ные, духовные и экономические потребности людей. Принципы праведной жизни должны быть обязательными идеалами для всех. Особое значение Судзуки придавал торговле, цель которой – свобода людей. Важно, что для феодальной Японии этот взгляд являлся прогрессивным, так как торговля не поощрялась социальной этикой. Целью купца должно быть удовлетворение потребностей государства и всех граждан, а не личная выгода.

Необходимым условием удачи в торговле Судзуки считал честность. В философии Судзуки труд является воздержанием и выражением набожности, а постоянный усердный труд – путем к просветлению. Иными словами, он считал труд способом истинной веры. Характерной чертой российского менталитета является приоритет духовного начала над материальным, негативное отношение к личному обогащению. Как отмечал Н.А. Бердяев, «великие злоупотребления возможны в связи с собственностью. И собственность не может быть признана абсолютным и высшим началом. Она должна быть ограничена и подчинена более высоким началам»[5].

В русском предпринимательстве существует понятие «нестрогой прибыльности рыночного обмена». Смысл его заключается в том, что получение прибыли любым путем не входит в традиции русского предпринимательства. Достаточно вспомнить, что до 1917 года в России издавалась деловая газета «Биржевые

ведомости», в заголовок которой был вынесен девиз «Прибыль превыше всего, но честь превыше прибыли». Этот принцип этичного бизнеса понятен всему цивилизованному миру. Следующим принципом, вытекающим из основ православного вероучения, является соборность – «... добровольное объединение людей

в отличие от протестантства,

поощрявшего личную

предприимчивость,

православие практически

не уделяло внимания

хозяйственной составляющей

человеческой жизни

для общих действий независимо от имущественного, интеллектуального и сословного неравенства»[6]. Подобная приверженность к сплоченности существует не только в русской традиции. В Японии неотъемлемым элементом многих программ (управленческих систем) являются рабочие группы – прямое проявление коллективизма. Японские рабочие группы характеризуются сильной взаимной поддержкой. «Клановый» характер культуры вырабатывает чувство сопричастности и внутреннего обязательства внести свой вклад в общее дело, что отличает японских работников от их западных коллег. По специфике применяемых методов японские менеджеры являются коллективистами, в то время как их американские коллеги – индивидуалистами.

Что касается вознаграждения за труд, то в православном богословии, в отличие от католического и протестантского, этот вопрос специально не рассматривался. Тем не менее, как описано в житии преподобного Сергия Радонежского, безвозмездный труд и намеренное занижение платы за труд входили в традиции русского монашества. Католическая церковь, со времен Фомы Аквинского, ввела понятие «справедливая цена». Каждый труд должен был быть оценен по достоинству, в строгом соответствии с затраченными усилиями и условиями труда. Этот же подход рационального взвешивания затраченных усилий и оплаты труда мы видим и в протестантской традиции. С другой стороны, католический святой Франсиск Ассизский обращался к монахам с просьбой не брать за работу денег, только «необходимое для телесных нужд».

Вне сомнения, что отношение к труду в различных конфессиях неодинаково. Но, как показывает проведенный анализ, ключевые элементы трудовой этики различных религиозных традиций не вступают в противоречие друг с другом. И, как следствие, зарубеж-

переход к новой системе

хозяйственных отношений

поставил задачу формирования

российского менеджмента

ные системы управления (в основе которых, очевидно, лежат религиозные традиции) или их адаптированные варианты потенциально могут применяться в условиях отечественной экономики.

Литература

1. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учеб.пособие. – М.: ИКК «Дека», 1998. ISBN 5-89645-005.
2. Картавый М.А., Нехашкин А.Н. Методологические принципы формирования российского менеджмента// Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 3.
3. Т.Б. Коваль. Христианство и этика труда// Альманах «Личность.» – 2004. – №3.
4. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения: Пер. с нем./ Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайдено. – М.: Прогресс, 1990.
5. Бердяев Н.А. Философия неравенства. Письма к недругам по социальной философии // Русская философия собственности. – СПб., 1993.
6. Афанасьев Э. О некоторых православных принципах формирования рыночной экономики //Вопросы экономики. – 1993.- № 8.

pn

A.A. Kovyryou,

Leading expert of Audit Department of ZAO Deloitte & Touche CIS

Foreign practices in management and national workplace ethics

R*eligious traditions have a significant effect on the patterns of economic activities– this is seldom, if ever, disputed by economists. Based on this premise, many experts allege that it makes no sense trying to adapt foreign management systems for the purposes of national economy. Their principal argument is that different cultures have different attitudes to work. The review completed makes it possible to suggest that there are no clashes in the workplace ethics between various faiths and that it is therefore possible to successfully use foreign management practices in the national economic environment.*