

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

АБЫЛАЙ ХАН АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҚАТЫНАСТАР
ЖӘНЕ ӨЛЕМ ТІЛДЕРІ УНИВЕРСИТЕТІ

КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМЕНИ АБЫЛАЙ ХАНА

**“БІЛІМ – ҒЫЛЫМ – ИННОВАЦИЯЛАР ҮШТІГІНДЕГІ
РУХАНИ-ҚҰНДЫЛЫҚ КОМПОНЕНТІ”**

республикалық ғылыми-практикалық конференциясының

МАТЕРИАЛДАРЫ

18.05.2012

Абылай хан атындағы ҚазХҚжәнеӨТУ 70-жылдығына
АРНАЛАДЫ

МАТЕРИАЛЫ

республиканской научно-практической конференции

**«ДУХОВНО-ЦЕННОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ
В ТРИАДЕ ОБРАЗОВАНИЕ–НАУКА–ИННОВАЦИИ»**

18.05.2012

ПОСВЯЩЕННОЙ

70-летию КазУМОиМЯ им. Абылай хана

Алматы, 2012

УДК 378
ББК 74.58
Д 85

Духовно-ценностный компонент в триаде образование – наука – инновации:
Мат. Респ. науч. практ. конф. мол. ученых и талантл. студ., посвящ. 70-лет. КазУМОиМЯ
им. Абылай хана. – Алматы: КазУМОиМЯ им. Абылай хана, 2012. – 175 с.

ISBN 978-601-270-131-9

Материалы республиканской научно-практической конференции «**Духовно-ценностный компонент в триаде образование – наука – инновации**» включают доклады участников конференции по проблемам инноваций в иноязычном образовании, использования инновационных технологий в обеспечении качества подготовки специалистов новой формации. Издание включает доклады молодых ученых, исследования которых охватывают сферы сравнительной лингвистики, литературоведения, истории языка и культуры, межкультурной коммуникации и предназначено для преподавателей иностранных языков, докторантов, магистрантов и студентов гуманитарных вузов и всех тех, кто интересуется проблемами преподавания иностранных языков, межкультурной коммуникации и гуманитарной составляющей современных научных тенденций.

УДК 378
ББК 74.58

Ответственный редактор

Кунапбаева С.С. - д.ф.н., профессор, академик МАН ВШ

Редакционная коллегия

*Наурызбаева А.Б.,
Шаймарданова З.Д.,
Жампейис К.М.*

*Рекомендовано к изданию научно-методическим Советом
КазУМОиМЯ им. Абылай хана*

ISBN 978-601-270-131-9

© КазУМОиМЯ им. Абылай хана, 2012

ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТА В КАЗАХСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Есть люди, которые относятся к нравственности, как некоторые архитекторы к домам: на первый план ставится удобство.

Люк де Клапье Вовенарг

Тема «этика менеджмента», к сожалению, не получила заслуженного внимания ни со стороны теоретиков, ни со стороны практикующих менеджеров Казахстана. Причины данного факта разнообразны: социальный аспект данной темы, неосознание её актуальности, скудный материал о менеджменте Республики и, самое главное, нежелание публично обсуждать собственные недостатки.

Уровень этичности менеджеров может быть определен даже без наличия профессиональных знаний, подчиненными, клиентами, партнерами, коллегами – всеми теми, кто ежедневно общается с управленцами, зачастую сталкиваясь с двойными стандартами поведения. Под двойными стандартами поведения автор подразумевает: стандарты поведения, отраженные в этическом кодексе сотрудников и в других документах, культивируемые среди неуправленческого персонала и менеджеров низшего и среднего звеньев, и стандарты поведения, официально незакрепленные, которыми руководствуется топ-менеджмент.

В компании с высокой организационной культурой эталоном поведения является её основатель или нынешний топ-менеджер [1, с.103]. В случае если топ-менеджер практикует двойные стандарты, доверие сотрудников к нему неуклонно снижается. Результатом подобного поведения менеджеров является демотивация персонала и низкий уровень удовлетворенности работой и, как следствие, снижение продуктивности работы сотрудников.

Казахстанские менеджеры повышают эффективность организации путём материальных поощрений и внедрения систем качества, игнорируя научно-доказанное влияние справедливого отношения в компании ко всем сотрудникам на повышение уровня продуктивности компании [2].

Еще один характерный пример связан с установленным практически в каждом кодексе правил дружелюбного отношения к клиентам, партнерам и коллегам. Менеджеры, практикующие двойные стандарты, нарушают его в общении со своими подчиненными: повышая на них голос, унижая их достоинство оскорблениями и нецензурными выражениями.

Возможно, объяснение выше упомянутому может быть найдено в концепции голландского исследователя Гирта Хофстеда, впервые изучившего и описавшего влияние культурных особенностей на разное отношение к работе. Среди измерений культурных отличий Г. Хофстед выделил дистанцию власти – степень принятия культурой неравного распределения власти [3, с.40].

Казахстан является представителем культуры с высокой дистанцией власти: статус важен и формальность должна быть соблюдена. По мнению специалистов сайта «Квинтэссэншл», Казахстан - «это иерархичная культура, в которой решения принимаются наверху, часто с незначительным участием рядовых сотрудников. ... Подчиненные чувствуют себя комфортно, когда им диктуют, что делать ...» [4].

Среди основных причин низкой этичности менеджеров Казахстана можно назвать следующие:

Пренебрежение важностью этического воспитания подрастающего поколения.

Низкая социальная ответственность большинства менеджеров.

Игнорирование культурных особенностей ведения бизнеса.

Ниже представлено описание указанных проблем и порождённое ими следствие.

Менеджер – это продукт общества. Современный акцент социума на интеллектуальное развитие личности ведёт к пренебрежению важностью морального воспитания поколения. Переко́с в сторону материальных ценностей, наблюдаемый среди молодёжи и даже людей старшего возраста порождает подмену духовных ценностей материальными.

Преподавая курс «Организационное поведение», автор многократно сталкивался с уровнем этического воспитания будущих менеджеров. «Организационное поведение» в рамках практических занятий включает специфическую для данного предмета форму задания – этическая дилемма. Цель этических дилемм – сформировать у студента потребность в оценке деловых ситуаций не с позиций материальной выгоды, а с точки зрения моральности, научить его думать обо всех лицах, которые могут быть затронуты принятым им решением [3, с. XXVI]. Казахстанские студенты, впервые знакомясь с этической дилеммой, демонстрируют откровенное удивление подобным заданием. Большинство учащихся не в силах понять сущности стоящей перед ними задачи. Им представляется очевидным, что следует принимать то решение, которое ведёт за собой выгоду персонально для сотрудника, всей компании и т.п.

Американский учёный Лоуренс Колберг разработал теорию морального развития личности, в настоящее время применяемую не только в возрастной психологии, но в психологии менеджмента. Согласно таблице 1 существуют три фазы морального развития, каждая из которых включает две стадии. Л. Колберг считает, что степень нравственного развития не связана непосредственно с возрастом человека. Некоторые люди остаются нравственно незрелыми до конца жизни, преобладающее же число людей достигают, по меньшей мере, третьей стадии в своем развитии.

Таблица 1 – Стадии морального развития по Л. Колбергу

Стадия 1	Стадия 2	Стадия 3	Стадия 4	Стадия 5	Стадия 6
Наказание и послушание	Инструментальные цели	Хороший мальчик Хорошая девочка	Закон и порядок	Социальный договор	Универсальный принцип
Доморальная фаза		Конвенциональная фаза		Фаза «автономной» морали	
Эгоизм		Социальные ожидания		Внутренние принципы	
Примечание – источник [1, с.129]					

Согласно теории Л. Колберга, личность, находясь в первой фазе своего развития, принимает решения на основе собственного эгоизма. В первой стадии данной фазы поведение человека определяется желанием избежать наказания, а во второй – эгоистическими соображениями взаимной выгоды.

Во второй фазе развития решения принимаются на основе соответствия ожиданиям общества. Третья стадия теории связана с тем, что личность ищет одобрения своих поступков окружающими. На четвертой стадии люди осознают интересы общества, правила поведения и законы, происходит формирование нравственного сознания.

Высоконравственные поступки, совершаемые независимо от общепринятых ценностей характерны для людей, достигших фазы «автономной» морали. Люди на пятой стадии развития имеют собственные суждения о «правильном» и «неправильном». Наличие собственного этического чувства и универсальных последовательных принципов нравственности характерно для тех, кто достиг шестой стадии [5].

Согласно Лоуренсу Колбергу, развитие человека определяет не столько умственный потенциал ребёнка, сколько социально-структурные характеристики общества, макро- и микросоциальной среды.

Вернёмся к третьей стадии развития человека, до которой, по мнению Л. Колберга, доходит большинство людей. На данном этапе развития человек ищет одобрения своих поступков окружающими. Предположительно студенты предлагают именно то решение этических дилемм, которое одобрено нашим обществом. И если верить Л. Колбергу, то именно социально-структурные характеристики современного социума и окружающая среда определили уровень развития студентов.

Что касается социальной ответственности бизнеса, данный вопрос часто обсуждается в РК. Большинство крупных организаций Казахстана обнародовали на сайтах и в СМИ свою программу социальной ответственности и провели ряд мероприятий. В то время как преобладающее число средних компаний делает только первые шаги в данном направлении, а малый бизнес имеет смутное представление о том, какую ответственность он должен и может нести перед обществом [6].

Социальная ответственность менеджеров непосредственно связана с этикой управления: чем выше этика менеджмента, тем более многогранна социальная ответственность организации. В настоящий момент социальная ответственность большинства казахстанских менеджеров скорее на уровне «говорят – делаю». То есть организация следует экологическим нормам, не в силу того, что беспокоится о нарушении природного баланса, а с целью избегания административного взыскания за неисполнение регламентов, предписанной соответствующей инстанцией.

Этический уровень менеджмента влияет не только на отношения внутри компании, а равно и на связи с действующими и перспективными партнёрами. Глобализация в современном мире диктует новые правила ведения переговоров, переписки, деловых встреч и т.п. В Казахстане глобализация не относится только к крупным компаниям, как средний, так и малый бизнес вовлечён в деловое взаимодействие с представителями других культур. Казахские сапожники-предприниматели ездят за материалами к китайским соседям, швейные компании - за оборудованием в Японию, владельцы контейнеров на рынках - за товаром в Турцию.

Безусловно, редчайший случай, когда представитель малого предпринимательства знаком с правилами ведения бизнеса в той стране, с гражданами которой он поддерживает деловые отношения. И только часть менеджеров крупного бизнеса реально ведут международные дела, принимая во внимание особенности других культур. Для предметного рассмотрения вопроса ниже приведены две имевшие место ситуации.

Представители казахстанской торговой компании прибыли в Москву для встречи с американским партнёром. Сотрудники казахстанской компании опоздали на шесть минут на встречу и были глубоко удивлены, не обнаружив американского партнёра в условленном месте. Четыре часа казахстанские менеджеры искали американца. Найдя партнёра, казахстанцы выразили свое неудовольствие его отсутствием в назначенном месте. На что американец ответил, что он покинул место встречи, прождав 5 минут. В конечном итоге сделка была сорвана.

Ещё один показательный пример непонимания иностранной деловой культуры связан с высшим учебным заведением. Один из казахстанских вузов пригласил иностранного консула для выступления на церемонии вручения дипломов. Консул заранее предупредил казахстанскую сторону об ограниченности времени. В результате задержки начала церемонии на полчаса, консул был вынужден покинуть мероприятие. Казахстанской стороне пришлось извиняться перед гостями и смешать выступления почётных спикеров, что негативно отразилось на качестве церемонии.

Приведённые примеры отчётливо указывают на отношение казахстанских менеджеров ко времени: опоздания, выполнение работы с нарушением графика, несоблюдение регламента представляют собой тенденцию. Подобное явление можно объяснить существованием монохромных и полихромных культур. Культура Казахстана полихромная, в которой люди имеют склонность делать более одного дела за раз и рассматривают время как цикл [1,с.711]. Представители же монохромной культуры

предпочитают делать только одно дело за раз и считают время линейным, то есть состоящим из сменяющих друг друга событий [1, с. 710]. Американцы тоже являются представителя полихромной культуры, следовательно, отношение РК к полихромной культуре не оправдывает поведения менеджеров Казахстана.

В большинстве казахстанских организаций последний срок выполнения проекта может быть отодвинут несколько раз и на неопределенное время, в силу чего жилые дома, школы и т.д. сдаются в эксплуатацию со значительным опозданием иногда периодом в год, заказы выполняются с нарушениям дат, указанных в договоре между клиентом и заказчиком. Британцы советуют иностранным бизнесменам, направляющимся в Казахстан, усиливать важность согласованных сроков исполнения и объяснять казахстанской стороне, какой эффект их нарушение может оказать на организацию [4].

Решение проблем, связанных с этикой менеджмента в Казахстане, может быть осуществлено посредством реализации следующих мер:

Повышения статуса этического воспитания подрастающего поколению.

Включения в дисциплину «Этика бизнеса» тем, посвященных корпоративной социальной ответственности, преподаваемых с учётом характера казахстанского менеджмента.

Изучения, анализа и описания специфики менеджмента Казахстана.

Учёта культурных особенностей ведения бизнеса другими странами.

В ближайшие годы Казахстан планирует стать членом Всемирной Торговой Организации. Для выживания в условиях жёсткой конкуренции с другими странами, важно знать международные правила ведения бизнеса, работать над своими недостатками и совершенствовать свои сильные стороны. При выполнении вышеупомянутых условий и посредством осознания своего объективного портрета, казахстанские менеджеры будут способны не только выжить в конкурентных условиях, но и преуспеть.

Список использованной литературы

1. Williams Ch. Principles of Management. International edition. 6th edition. South-Western Cengage Learning, 2010.
2. Dessler G. Human Resource Management. International edition. 10th edition. New Jersey: Prentice Hall, 2005, cc.282-283.
3. Quick J. C., Nelson D.L. Principles of Organizational Behavior Realities and Challenges. International edition. 7th edition. South-Western Cengage Learning, 2011.
4. Intercultural Management – Kazakhstan. <http://www.kwintessential.co.uk/intercultural/management/kazakhstan.html>, с.1.
5. Кон И.С. Психология ранней юности. Моральное сознание. <http://www.zipsites.ru/psy/psylib/info.php?p=3191>
6. Жаркынбаева Р. Социальная ответственность бизнеса в Республике Казахстан: проблемы и перспективы, cc.122-123. www.cceol.com.az