

Посилання: Канафоцька Г.П. Моральні чесноти як основа формування лідерства-служіння в контексті корпоративної культури/ Г. Канафоцька // Сучасні тенденції розвитку організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу в інформаційному суспільстві: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції [«Сучасні тенденції розвитку організаційної культури та її вплив на ефективність ЗНЗ»]. (Київ, 10 квіт. 2014 р.)/ [за заг. Ред. О.М.Топузова] – К.: Педагогічна думка, 2014 – 240 с. – С. 108-112.

МОРАЛЬНІ ЧЕСНОТИ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА-СЛУЖІННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Канафоцька Г.П.

Наука про чесноти – «Аретологія», назва якої походить від слова «арета», що по-грецьки означає «чеснота» або «досконалість», була заснована ще класичними грецькими філософами і збагачена завдяки зустрічі з іудео-християнською думкою і поняттям духовності. Вона охоплює два види чеснот - *інтелектуальні чесноти*, пов'язані зі знаннями, і *етичні чесноти*, пов'язані з поведінкою. Інтелектуальні чесноти допомагають нам досягнути дійсність, а етичні - діяти згідно з людською природою.

Чесноти - це якості розуму, волі і серця, які надають силу характеру і стабільність особистості. *Основними людськими чеснотами* (за Платоном), або кардинальними (за Амвросієм Медіоланським) є *розсудливість, справедливість, мужність і виваженість*. Всі інші чесноти опираються саме на них.

Чесноти не можуть замінити професійну компетентність, будучи її істотною частиною, а професійна ефективність може бути забезпечена не шляхом самовдосконалення, як одним з його численних позитивних результатів, а шляхом примінення потрібних управлінських технік. Але самовдосконалення і вдосконалення інших - це нероздільно пов'язані між собою процеси, результати яких формують соціальний простір, в основі якого – право вибирати.

Плакаючи у собі основні чесноти, ми формуємо особливу властивість, притаманну лише особистості – *доброчесність*, яка, у результаті використання права вибору, а саме – вибирати робити добро, має соціальний вимір, що забезпечує перспективи не лише окремо взятої організації, а й соціуму в цілому.

Якщо говорити про *лідерство*, то це означає ніщо інше, як говорити про чесноти (за Олександром Хавардом), тому що, по-перше, чеснота породжує довіру, без якого лідерство просто неможливе, по-друге, чеснота - це динамічна сила, що збільшує здатність лідера до дії, про що

свідчить первинне значення латинського слова *virtus* (чеснота) - енергія.

Саме основні чесноти - розсудливість, справедливість, мужність і виваженість, які є чеснотами розуму і волі, як *фундаменти лідерства*, забезпечують відповідні результати перспектив соціального розвитку суспільства, а добродесність при цьому перетворюється на таку динамічну силу, яка дозволяє лідеру робити те, що ми від нього очікуємо, і спонукає до добродесного вчинку, в якому і проявляється дія цих чеснот, а саме: *розсудливість* дозволяє в конкретній ситуації побачити практичне благо і допомагає приймати вірне рішення; *справедливість* дозволяє досягти цього блага (у той час, як розсудливість передбачає наявність ясного розуму, справедливість передбачає наявність доброї волі, яка проявляється не стільки в бажаннях і намірах, скільки в постійній рішучості віддавати кожному належне); *мужність* дає силу, витривалість і наполегливість у прагненні до блага і допомагає триматися обраного курсу та не піддаватися різним тискам; *виваженість* не дозволяє емоціям відвести нас у протилежний від блага бік, і вкласти їх енергію у виконання своєї місії.

Лідерство - це зосередження не на системах і техніках, а зосередження на людях. Воно засноване не на тому, щоб знати як, а на тому, щоб знати що і знати навіщо, а місії організацій з таким лідерством - це не здатність перевершити конкурентів, а внесок в загальне благо.

При шаленій швидкості змін і нашій постійній завантаженості та відсутності часу для виконання всіх справ, у тому числі чужих, - втрачаємо можливість об'єктивної оцінки реальності. Але при неможливості досягнути об'єктивну реальність, ми стаємо тими, хто незабаром буде поневолений технологіями та системами, а лідерство стане грою стратегії і тактики, порожньої риторики і техніки маніпуляції людьми з використанням відповідних інструментів управління – ієрархії, культури, ринку.

Зазвичай, у сьогоденному культурному контексті важко практикувати добродесність, але це можливо, і чим більше ми практикуватимемось в основних чеснотах, тим ймовірніше, що зможемо змінити культуру, а не просто захищатися від її руйнівного впливу. Але для цього потрібно навчитися говорити «ні», уміння чого дозволяє вільно вирішувати, до якої міри допускати культурі в контексті існуючої суспільної моралі впливати на нас.

Отже, *фундаментами лідерства* є основні чесноти - розсудливість, справедливість, мужність і виваженість, які є чеснотами розуму і волі.

Але *сутність лідерства* визначає наявність їх похідних, що є чеснотами серця – *великодушність і смиренність*, які надають лідерам

харизматичних рис. *Харизма в лідерстві* виникає із здатності ставити високі цілі (великодушність) і з відданості служінню (смирення). Лідери саме і визначаються за ступенем їх наявності і прояву, бо великодушність народжує у них високі задуми, а смиренність направляє ці задуми в русло служіння іншим.

У лідерстві під смиренністю мається на увазі таке служіння, яке дозволяє долати егоїзм і служити іншим. З боку лідера потрібно смирення, щоб зрозуміти, що він не є мірою всіх речей, а результати роботи організацій забезпечуються колективом, в якому кожен його член привносить свою часточку у загальну справу.

Якщо ми замінимо служіння лише управлінськими техніками комунікацій, то не досягнемо успіху в якості лідера, бо, маючи певні вади, використовуватимемо маніпулювання та демонструватимемо подвійність стандартів. При цьому нівелюватиметься така чеснота, як *правдивість*, тісно пов'язана з основною чеснотою - *справедливістю*. Лідери говорять правду, інакше це не лідери.

В основі комунікацій, в найглибшому сенсі цього слова, здатних забезпечити ефективну взаємодію і спілкування та торкнутися розуму і сердець інших людей, лежать *емпатія*, *дружелюбність*, *милосердя*. Наявність цих чеснот не прописується правилами і нормами поведінки ні для членів колективу, ні для лідерів. Те, як діють лідери, визначається не стільки правилами, випрацюваними для підтримування організаційних цінностей у колективах, скільки чеснотами, яким завжди поступатиметься нормативна етика, що потребуватиме постійного коректування і перегляду.

Етика правил (за Олександром Хавардом) зазвичай породжує вузьких, позбавлених уяви людей, які мало замислюються про справжнє, глибоке розуміння речей. Людина, схилена на дотриманні правил, не бачить проблему у всій її глибині, не досліджує її конкретні обставини і не бере на себе ініціативу. Вона приймає рішення, але не обдумує їх. Творчість у контексті самовдосконалення - не її стихія, а трудова етика (корпоративний кодекс норм, правил) сама по собі не веде до особистісної досконалості. Зовсім інакше діє людина, захоплена пошуками моральної досконалості. Для неї немає готових рішень, бо добродішність завжди має оригінальний, творчий і багатогранний характер.

Служіння зреалізовується лідерами при дотриманні трьох великих принципів керівництва людьми в організаціях: залученість, колегіальність і безперервність, а найкращою перевіркою цьому (за Робертом Грінліфом) будуть відповіді на конкретні питання, а саме: Чи ростуть ті, кому служать, як особистості? Чи стають, коли їм служать,

здоровішими, мудрішими, вільнішими, самостійнішими, здатними самі стати слугами?

Хоча кожен здійснює вільний вибір бути тими, ким стаємо, - не усвідомлювати усю відповідальність за надання такого права у колективах, означає відсутність лідерства-служіння в ньому.

Впевненість лідерів у собі породжена не гординою, а самопізнанням, що продовжує допомагати зростати зрілим особистостям, які усвідомили і розуміють, що таке моральна влада і моральне лідерство, за яким стоїть здатність впливати та впроваджувати ефективні зміни.

То що ж тоді лідерство – властивість характеру? - Очевидно, що не властивість характеру, а сам характер, сформований шляхом плекання в собі моральних чеснот та служіння іншим.

Джерела інформації

1. Гринлиф Роберт К. Слуга в ролі лідера/ Роберт К. Гринлиф. - Центр Роберта К. Гринлифа, Индианополис, 1991. – 20 с.
2. Дианин-Хавард Александр. Нравственное лидерство/ Александр Дианин-Хавард. – Лидерпром, 2008. – 210 с.