

ВЛИЯНИЕ РЕЛИГИОЗНЫХ АСПЕКТОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

И.А.Ратковская

THE INFLUENCE OF RELIGIOUS ASPECTS ON THE FORMATION OF A PERSONNEL MANAGEMENT MODEL

I.A.Ratkovskaya

*Новгородский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, u ratkovski@yandex.ru*

Рассматриваются понятие и сущность модели управления с точки зрения теоретически выстроенной совокупности представлений, подходы к ее формированию. Анализируется один из существенных аспектов в формировании модели управления персоналом — религия. Основное внимание уделяется сопоставлению мироощущения представителей различных вероучений на уровне массового сознания людей.

Ключевые слова: *модель управления персоналом, религиозный аспект в управлении персоналом, религиозные императивы в управлении, христианство, иудаизм, ислам, индуизм, конфуцианство*

The concept and essence of a personnel management model and the approaches to its formation are considered in contexts of theoretical totality of notions. Religion as one of the fundamental aspects of a personnel management model formation is analyzed. The emphasis is upon the comparison of world perception of various religions' adepts at a collective consciousness level.

Keywords: *personnel management model, religious aspects of personnel management, religious imperatives in management, Christianity, Judaism, Islam, Hinduism, Confucianism*

Вопрос о моделях управления, в том числе и моделях управления персоналом, — один из самых актуальных на сегодняшний день. Абсолютное большинство управленцев связывают свои или чужие успехи с определенной моделью управления. При этом под моделью управления персоналом подразумевается комбинация методов, приемов, применяемых для наиболее эффективного использования потенциала работника [1]. Данная теоретически выстроенная совокупность представлений должна описывать систему управления, ее воздействие на объект управления, адаптацию к изменениям во внешней среде при условии, что управляемая организация сможет добиться поставленных целей, устойчиво развиваться и обеспечивать свою конкурентоспособность. Модель управления персоналом включает в себя базовые принципы менеджмента, стратегическое видение, целевые установки и задачи, совместно вырабатываемые ценности, структуру и порядок взаимодействия ее элементов, организационную культуру, аналитический мониторинг и контроль за ситуацией, движущие силы развития и мотивационную политику.

Модель, которая руководителю или управленческой команде представляется идеальной или наиболее подходящей, можно:

— взять уже готовой, имея в виду, что мировой опыт практического менеджмента уже имеет в своем арсенале немалое количество моделей, которые в свое время и при определенных условиях показали положительный результат;

— сконструировать модель по «методу сборки» из готовых деталей и блоков, которыми являются

наиболее эффективные элементы других моделей управления;

— выбрать базовую модель управления, которая в максимальной мере отвечает предъявляемым требованиям, исключить из нее нежелательные, разработать и встроить в нее новые элементы, которые отвечают специфическим особенностям управляемого объекта и условиям его функционирования;

— создать и запустить принципиально новую модель, опирающуюся на совершенно новую философию, способную уловить едва намечившиеся изменения во внешней среде, которым суждено стать определяющими в будущем [2].

Представляются интересными и полезными попытки различных зарубежных и отечественных авторов дать описание, показать характерные особенности и предложить оценку наиболее значимых на научном и эмпирическом горизонте моделей управления персоналом, особенно учитывающих российскую специфику в этой сфере. На практике можно наблюдать два основных подхода в решении данного вопроса — либо полное копирование западного или восточного опыта, либо его адаптация к современным российским условиям.

Но модель управления формируется и совершенствуется десятилетиями и даже веками. Она должна быть не заимствованной, а только своей — органичной, соответствующей культуре, традициям и духу своего народа. Все это не означает, что модель управления не должна быть восприимчива к позитивным зарубежным веяниям. Восприимчивость ко всему положительному, умение приобщиться к мировому знанию является одним из самых уважаемых ка-

честв любого человека, любой организации, любой управленческой системы. В то же время любые изменения имеют смысл только при определенных обязательных условиях: изменения не должны рушить основы, на которых держится сложившаяся модель управления; изменения, пусть даже самые малые, не должны «вызывать аллергию» у тех, кто управляет, и особенно у тех, кем управляют.

Следует ожидать, что с течением времени российская модель управления персоналом будет трансформироваться, учитывая современные тенденции развития мировой экономики. Система изменится в той мере и в том направлении, насколько это необходимо для достижения значимых (по мировым меркам) результатов при условии сохранения большинства характерных для нее управленческих инструментов [3].

Поэтому российский менеджмент должен иметь свое особое содержание, формы и методы управления, соответствующие специфике российского менталитета. Сравнительные исследования национальных моделей управления помогают избежать чужих ошибок, выделить универсальные черты организации от ее институционально-культурного образа. Потребность в таких исследованиях испытывают как российские предприятия и организации, осваивающие передовой управленческий опыт, так и зарубежные компании, открывающие свои филиалы и представительства в России.

С точки зрения понимания сущности наиболее известных и распространенных в мире моделей управления персоналом, хотелось бы заострить внимание на аспекте, который является основополагающим в формировании той или иной модели управления, — религии. Она отражает поиски людьми идеальной жизни и включает в себя взгляд на мир, истинные ценности, отправление религиозных обрядов. В каждой религии есть несколько вариантов или разновидностей, например в христианстве это православие, католицизм и протестантство. Религия, как элемент культуры, оказывает влияние на экономическую деятельность людей и общества: фатализм может уменьшить стремление к переменам, материальные богатства могут рассматриваться как препятствие духовному обогащению и т.д. Безусловно, не только религия оказывает влияние на уровень экономического развития страны, но для понимания культуры нации важно учитывать именно религиозные аспекты и их влияние на формирования национального характера.

Исследование, проведенное Всемирным банком, послужило наглядным примером факта существования зависимости между религиозностью и величиной валового национального продукта (ВВП) на душу населения. Самая высокая величина ВВП приходится на христианские протестантские общества. На втором месте — общества, проповедующие буддизм. Самыми бедными являются южно-буддийские и южно-индуистские общества [4].

Необходимо отметить, что этические нормы меняются вместе с развитием экономики, и протестантский идеал поведения человека в экономике дав-

но и серьезно модифицировался. Это, однако, скорее подчеркивает значение различных мировоззренческих систем, прямо или косвенно влияющих на управленческие практики. Достаточно ярким примером является создание исламских банков, выполняющих финансовые операции, не выходя, по крайней мере явно, за пределы норм шариата. В отдельных случаях религиозные догматы определяют и повседневную жизнь людей, для чего используются церковные и государственные структуры. Это особенно справедливо, если церковь не отделена от государства.

На сегодняшний день в мире доминируют несколько традиционных религий — это христианство, иудаизм, буддизм, ислам, индуизм и конфуцианство. Толкование различий в вероучениях указанных религий — очень сложный комплекс богословских, культурологических, философских задач. Для понимания сути основных моделей управления персоналом достаточно просто сопоставить мироощущения представителей этих вероучений на уровне массового сознания людей. Проведем краткий анализ и выявим основные положения, влияющие на формирование моделей управления персоналом.

Католическая церковь организована строго иерархически, без каких-либо отклонений от этого принципа. Личностный профиль человека, воспитанного в католической культурной среде, включает такие черты, как стремление к организованности, потребность в руководстве, воздержание от излишеств. Также для католической культуры характерна высокая дистанция власти. Императив порядка является самодостаточным движущим мотивом многих людей. Соответственно, менеджер, работающий с людьми, воспитанными в католической культурной среде, широко использует естественное для них жесткое требование соблюдения установленных правил. Главными качествами, присущими такому менеджеру, должны являться высокая личная организованность (во всех сферах ее проявления), компетентность, а также выраженные волевые начала. Этого может оказаться вполне достаточно для обеспечения руководства подчиненными. Завоевания какого-либо неформального авторитета от действующего менеджера не требуется (его заменяет эффект высокой дистанции власти).

Организация православной церкви, также основываясь на иерархии, в отличие от католицизма не предполагает жесткого единоначалия — существует несколько канонически равноправных поместных православных церквей. При этом каноническая роль первосвященников значительно мягче (и демократичнее), чем у католиков. В православии аскетическая традиция уживается с другой мощной традицией — бережного и благодарного отношения к богатству, которое дает возможность совершать добрые дела. Для обоих подходов общим является то, что они без презрения относятся к материальному миру, так как он имеет ценность и может приносить пользу человеку. Личностный профиль человека, воспитанного в православной культурной среде, включает такие черты, как настойчивая (порой безосновательная) вера в благоприятный исход любого начинания, широта на-

туры, неагрессивность. Основным движущим мотивом является императив справедливости, причем далеко не всегда в ее правовой трактовке. Менеджер, работающий с людьми, воспитанными в православной культурной среде, в принципе может жестко требовать соблюдения установленных правил, однако лояльность к руководству почти всегда корректируется собственными представлениями подчиненного о справедливости. Главными качествами, присущими менеджеру, должны являться сильные волевые начала и высокий уровень как формального, так и неформального авторитета. За высокий неформальный авторитет руководителю могут прощать даже профессиональные ошибки и просчеты. Успешный руководитель должен считаться сильным и справедливым.

Протестанты, в отличие от католиков и от православных, максимально «приземлили» вероучение, ликвидировали иерархию, минимизировали священные ритуалы, внутри религиозной общины выстроили отношения на основе прагматизма. Для протестантов внутренняя духовная свобода является одной из высших ценностей. Предпринимательский менталитет протестантов в результате отрицания средневековой корпоративности перешел к индивидуализму с элементами общинности, формально конфессиональной, но носившей скорее социально-территориальный характер. Сегодня воспринимается как аксиома, что из трех ветвей христианства именно протестантизм имеет наиболее явное экономическое влияние. Немецкий социолог Макс Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма» соединил эти два ключевые понятия [5]. Вебер предположил, что капитализм не случайно возник в Западной Европе, поскольку именно здесь деловые лидеры, владельцы капитала, а также высококвалифицированные служащие и даже высший технический и коммерческий персонал современных предприятий попали под прочное влияние протестантизма. Согласно Веберу, протестантизм напрямую способствовал возникновению современного капитализма. Протестантская этика подчеркивает позитивное значение изнурительной работы и создания богатства и, в то же время, умеренность в житейских удовольствиях. Таким образом, комбинация изнурительной работы и накопления капитала, который обычно рефинансировался, способствовали развитию капитализма в Западной Европе, а впоследствии и в Соединенных Штатах Америки. Одновременно Вебер доказал, что обещанное католической доктриной спасение в следующем, а не в этом мире не способствовало созданию того же типа трудовой этики среди приверженцев католической религии. Есть и другой аспект, в котором протестантизм, возможно, также способствовал развитию капитализма. Отказываясь от иерархического доминирования религиозной и общественной жизни, которое характеризовало католическую церковь на значительном протяжении ее истории, протестантизм дал индивидуумам значительно больше свободы. Право собственного выбора формы поклонения Богу было основой для природы недогматического раннего протестантизма. В свою очередь, выделение индивидуальной религиозной свободы, возможно, проложило пути для последую-

щего выделения экономических и политических свобод личности, а также развития индивидуализма как экономической и политической философии, которая как раз и формирует основу, на которой базируется предпринимательский либеральный рыночный капитализм.

Важную роль в формировании самого «духа капитализма» сыграл, несмотря на значительно меньшее (по сравнению с христианством) число последователей, иудаизм — традиционная религия еврейского народа. В иудаизме можно найти черты, придающие ему особый отпечаток в части содержания положений, благоприятных для развития капитализма и развиваемых во всей полноте и со всей последовательностью. Так, оценка, даваемая еврейскими религиозными учениями богатству, без сомнения, значительно благоприятнее, чем оценки христианского нравственного учения. Иудаизм поощрял богатство, когда христиане были еще привержены есеейскому идеалу бедности, а еврейское нравственное богословие учило прямолинейному и крайнему рационализму, когда в душах христиан еще жила религия любви, терпения и всепрощения. Таким образом, все благоприятные развитию капиталистического духа элементы могли зарождаться и развиваться в еврейской этике на тысячу лет ранее и в течение долгого хода истории способствовали процессу отбора, подготовившего евреев к служению капитализму, когда христианская религия еще только приступала к адекватному осмыслению роли и места предпринимательства. Соответственно, при вступлении в капиталистическую эпоху Нового времени евреи, в отличие от христиан, благодаря своей религии были уже в достаточной мере подготовлены. Однако обстоятельством, благодаря которому иудаизм был в состоянии оказывать некое особое влияние, было его своеобразное отношение к чужим. И, как следствие, еврейская этика стала двуликой. Самое важное и чаще всего обсуждаемое определение так называемого еврейского «права иноплеменников» касается разрешения роста (ссудного процента): от еврея еврей воспрещается взимать рост, а от не еврея — разрешается. Религиозная традиция делала все от нее зависящее, чтобы загнать евреев в течение средних веков в лапы ростовщичества, и в итоге она получила косвенную поддержку от христианской религии.

Ислам — вторая крупная мировая религия. Мусульманин связан религиозными принципами — кодексом поведения в межличностных отношениях в процессе его или ее общественной и экономической деятельности. Религия — доминанта во всех областях жизни. Ислам имеет ярко выраженные особенности в построении хозяйственной жизни. Некоторые совсем явные экономические принципы устанавливаются непосредственно в Коране и одобряют свободное предпринимательство. Защита права частной собственности также поддерживается, но в данном случае владельцы собственности считаются как бы попечителями, которые имеют право получать доход от нее, а не владельцами в западном значении слова. Кроме того, владельцев собственности убеждают использовать ее правильно, социально полезным и предусмотр-

рительным способом. Это отражает регулирование исламом социальной законности. Ислам не приемлет тех, кто ищет выгоду посредством эксплуатации других. В общих чертах, абстрагируясь от критики фундаментализма, исламские страны, как правило, аккуратны, обязательны и восприимчивы в контактах с международными предприятиями, пока эти предприятия ведут себя до некоторой степени в соответствии с исламской этикой. Предприятия, которые воспринимаются как получающие несправедливую выгоду посредством эксплуатации других, обманом или нарушением договорных обязательств, вряд ли встретят теплый прием в исламской стране. Главными качествами, присущими менеджеру, который работает в исламской культурной среде, должны быть глубокое знание исламских традиций, коммуникабельность, гибкость.

Индуизм позиционирует себя как самую древнюю из основных мировых религий (возник более 4000 лет назад). В отличие от христианства и ислама, возникновение этой религии не связывают с именем конкретного человека. Также у нее нет официально санкционированной книги подобно Библии или Корану. Одной из особенностей индуистского мироздания является традиция кастового характера организации государства. Кастовая система – замкнутая система размежевания, в которой социальный статус определяется семьей, в которой человек рождается и изменение этого статуса обычно невозможно в течение всей жизни (т.е. социальная мобильность очень ограничена). Очевидно, разделение населения на касты в древности являлось вполне эффективным (хотя и негуманным) управленческим решением, направленным на достижение социальной стабильности государства. Несмотря на то, что кастовая система официально упразднена, она все еще имеет мощное влияние, особенно в сельских общинах многих стран. И, как следствие, там, где индуистские традиции сильны, уровень социальной мобильности низок, кадровая политика демонстрирует все черты закрытого типа, поведение персонала характеризуется воздержанностью в удовлетворении потребностей, а предпринимательство обречено топтаться на кустарном уровне. Соответственно, в силу наличия жесткой иерархии, индуизм нельзя считать учением, способствующим развитию деловой активности.

Конфуцианство основано в V в. до нашей эры и, как религия, учит достижению персонального спасения через правильные действия. Конфуцианство строится вокруг исчерпывающего этического кодекса. Высокая мораль, этическое поведение и лояльность к другим — основа конфуцианства. В отличие от других религий, конфуцианство не рассматривает сверхъестественное и очень мало говорит о загробной жизни. Это вызвало массу попыток доказать, что конфуцианство не религия, а просто этическая система. Многие полагают, что экономические принципы конфуцианства столь же глубоки, как и те, которые существуют в протестантизме, иудаизме, исламе, хотя они иной природы. Основной аргумент тех, кто поддерживает эту позицию, в том, что влияние конфуцианской этики на культуру Японии, Южной Ко-

реи и Тайваня, а также снижение издержек бизнеса в этих странах объясняет их экономический успех. В этом отношении три ценности (основа конфуцианской этической системы) – лояльность, ответные обязательства и честность представляют конкретный интерес. В конфуцианстве лояльность к старшим считается зарезервированной обязанностью, абсолютным обязательством, которое необходимо для религиозного спасения. В современных организациях лояльность проявляет себя как побудительный мотив уменьшения конфликта между управлением и трудом, но не является слепой преданностью. Императив ответных обязательств предполагает, что менеджер обязан поощрять лояльность своих подчиненных и если этого не происходит, то впоследствии лояльность исчезает. В японских организациях эта этическая позиция проявляется в понятии пожизненного найма. Третье понятие конфуцианской этики — честность в отношениях с другими, которая подчеркивает, что недобросовестное поведение может дать краткосрочные преимущества правонарушителю, но, в конце концов, прибыли или экономической пользы это не принесет. Значение честности в отношениях с другими имеет большие экономические последствия – доверие в части соблюдения договорных обязательств уменьшает издержки бизнеса в несколько раз.

Ценности и отношения в обществе тесно связаны с религиозными чувствами. Часто они являются неосознанными, но предопределяют выбор в той или иной ситуации [4]. Таким образом, подводя итог, хочется отметить, что религия является важнейшим фактором, влияющим на исторический процесс формирования той или иной нации, приоритетов экономического развития той или иной страны и, как следствие, является одним из определяющих факторов в формировании модели управления персоналом, присущей тому или иному государству.

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. С.34.
2. Теория управления: Учебник / Под общ. ред. А.Л.Гапоненко, А.Л.Панкрухина. М.: Изд-во РАГС, 2003. 558 с.
3. Прохоров А.П. Перспективы развития российской модели управления // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. №2. С.38-43.
4. Гордеев Р.В. Кросс-культурные проблемы международного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 1998. № 1. С.3-24.
5. Вебер М. Избранные произведения: / Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

Bibliography (Transliterated)

1. Vesnin V.R. Upravlenie personalom. Teoriia i praktika: ucheb. M.: TK Velbi, Izd-vo Prospekt, 2008. S.34.
2. Teoriia upravleniia: Uchebnik / Pod obshch. red. A.L.Gaponenko, A.L.Pankrukhina. M.: Izd-vo RAGS, 2003. 558 s.
3. Prokhorov A.P. Perspektivy razvitiia rossiiskoi modeli upravleniia // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2003. №2. S.38-43.
4. Gordeev R.V. Kross-kul'turnye problemy mezhnunarodnogo menedzhmenta // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 1998. № 1. S.3-24.
5. Veber M. Izbrannye proizvedeniia: / Per. s nem. M.: Progress, 1990. 808 s.