

УДК 37.015.311.017.091.4:005

Э. МЕТТИНИ

Италия

ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТА В ТВОРЧЕСТВЕ А. С. МАКАРЕНКО: ПУТЬ К РАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ

В статье освещена малоизвестная концепция этики менеджмента Антона Семеновича Макаренко - мирового классика педагогики и социального реформатора. Раскрыта позиция Антона Семеновича, приемлемая в условиях современного социума, основополагающим моментом которой есть мысль, что труд – это творец социальных ценностей и их носитель, а личность становится личностью именно потому, что она является обладателем определенных прав и ответственной за себя и других в непрерывном производственно-воспитательном процессе.

Ключевые слова: А. С. Макаренко, этика менеджмента, производительный труд, труд-забота, менеджмент, коллектив, действие, деятельность, личность, перспективные линии, ответственность, нравственность, культуртрегер, психологические свойства.

Постановка проблемы. Этика является не столько системой моральных норм, сколько системой практического поведения человека. В воспитательном опыте А. С. Макаренко, классика мировой педагогики, часто речь шла о поведении и об этике индивида-личности, творящей свой мир и с точки зрения экономики, и с точки зрения морального поведения. Наоборот, с психологической и с философской точек зрения предполагаем, что осью макаренковского воспитания и его стержнем была тщательно организованная система побуждающих эмоционально-мотивационных моментов. Данная система отражается именно в производственном и производительном труде, т. е. таком, который производит материальные и нематериальные ценности.

Формулирование целей статьи. Целью нашей статьи является анализ этических основ макаренковской системы производственного воспитания с точки зрения современных концепций менеджмента.

Изложение основного материала. Педагог и социальный реформатор ставил себе целью «искоренение» потребительского менталитета как пережитка прошлого своих воспитанников и потому настаивал на том, что детство не должно быть «незаботливым», как предлагали сторонники соцвоспитания того времени. Труд не может и не должен стать забавой или времяпрепровождением для детей. Еще в 1922 г., определяя основные проблемы педагогической науки, А. С. Макаренко писал: «Русская трудовая школа должна совершенно заново перестроиться, так как в настоящее время она по идее буржуазна. Основанием русской школы должна сделаться не труд-работа, а труд-забота. Только организация школы как хозяйства сделает ее социалистической» [7, с. 11]. В этом мы увидели некоторое сходство размышлений А. С. Макаренко с философией Г. В. Ф. Гегеля [10].

На наш взгляд, общая черта в концепции «труда» двух мыслителей – то, что оба считают: через труд можно сделать человека ответственным за себя и других и создать нравственность того или иного (со)общества; в труде происходит подготовка гражданина. Надо заметить, что написал Гегель в своей последней книге «Философия права» в отношении труда. По мнению величайшего философа, через трудовую деятельность человек превращает свой субъективный эгоизм в удовлетворение потребностей всех остальных. И пока человек зарабатывает, производит и наслаждается плодами своей работы, именно поэтому, одновременно, человек зарабатывает, производит и приобретает нечто для наслаждения других [2]. В дан-

ном контексте, труд теряет свое исключительное значение и приобретает новое: он становится показателем нравственности человека.

По нашему мнению, на данном основании А. С. Макаренко отработывал свою основополагающую идею: труд-забота. Уже в начале своей работы в полтавской колонии он видел, что «соседство такого понятия, как труд, оказывалось достаточным, чтобы быть уверенным в спасительности многих средств... никакого отношения к труду не имеющих» [9, с. 119]. В нейтральности трудового процесса Антон Семенович заметил, что труд рассматривался уединенно, что труд делался автономным, механическим действием. Иными словами, механическое выполнение работы не освобождает от каких бы то ни было нравственных обязательств. Макаренко установил, что для того, чтобы труд имел воспитывающее и развивающее влияние, он должен входить составной частью в целую систему жизнедеятельности воспитательного коллектива. В отличие от Маркса, Макаренко пишет, что в нашем обществе труд является не только экономической категорией, но и категорией нравственной, и, как и Гегель, Антон Семенович уверен в том, что каждый человек выполняет свою работу при условии, что все остальные члены общества поступают таким же образом [3].

По своему содержанию, труд регулирует взаимоотношения людей и, в конечном итоге, он обеспечивает стабильность общества, объединенного социальным договором: «включение труда в систему межличностных и деловых отношений коллектива, разнообразных по иерархии (по горизонтали и вертикали), по содержанию (помощь, противостояние, гармонизирование, понимание, сочувствие, диалог и т. д.), являлось основой развивающей результативности труда в учреждениях» [4, с. 212]. Нравственность, поэтому, оказывается одним из способов нормативной регуляции действий человека в обществе, удовлетворяющей потребности совместной жизни людей [4, с. 207].

Нравственность не является статической категорией, она должна управлять действиями человека. Как раз «нравственность» – это «действие» и «деятельность», которые нам позволяют навести мост между первой и второй частями нашей статьи. Именно на этом плане работает менеджментская педагогика Макаренко. Деятельность определяется как форма активного отношения субъекта к действительности, направленного на достижение сознательно поставленных целей и связанного и с созданием общественно значимых ценностей, и с освоением общественного опыта [11]. С психологической точки зрения, за освоением стоят психологические образования, такие как цель, мотивация, принятие решения, индивидуальные психологические свойства субъекта, психические процессы (когнитивные, эмоциональные, волевые). Антон Семенович сосредоточился на этих аспектах труда своих воспитанников и сделал из них организаторов.

В макаренковском смысле, быть организатором не значит просто выполнять определенные функции, действия, а предполагает быть активной, творящей личностью в консенсусе других личностей. Поэтому в коллективе колонии им. Горького и коммуны им. Дзержинского в разной степени играли большую роль управленческие функции, отличающиеся от самообслуживания тем, что управленческая деятельность очень специфична по своему предмету. Руководитель, т. е. организатор, оказывается как бы звеном между действиями и личностями. Он представляет собой солидарность интересов и идей коллектива и, хоть временно, является лидером. В своих учреждениях А. С. Макаренко сумел создать такие условия, когда каждый воспитанник в определенной ситуации смог взять на себя роль лидера; в другой ситуации этот же воспитанник добровольно становится ведомым, давая возможность своему товарищу проявить управленческие навыки [1, с. 134]. В макаренковском коллективе лидер – командир сводного отряда, т. е. той части кол-

лектива, в которую вошли дети из разных отрядов и представляющей таким образом все моменты производственного процесса в колонии или коммуне. «Система сводных отрядов делала жизнь в колонии очень напряженной и полной интереса, чередования рабочих и организационных функций, упражнений в командовании и в подчинении, движений коллективных и личных» [8, с. 142].

Будучи лидером, воспитанник развивает и воспитывает в себе три важных регулятора – ингибитора поведения: ответственность, точность, чувство долга перед собой и перед таким своим социальным микроареалом, как коллектив – община. Как раз такая неформальная группа, как отряд, отвечает на первичные потребности бывших беспризорников: в общении, в помощи, в защите, и как раз лидер-командир координирует их и заодно находится в состоянии общения с другими личностями, взаимодействуя с ними, играя роль организатора, мотиватора, диспетчера и генератора [4].

По схеме психологии менеджмента, предлагаемой Р. Лайкертом, мы можем отнести руководство макаренковским коллективом к демократическому стилю, сосредоточенному на человеке, обладающему консультационными чертами и ориентированному на участие всех членов группы. Такое участие осуществлялось в совете командиров учреждений, руководимых Антоном Семеновичем. Самоуправленческие функции подразумевали включение каждой личности в процесс коллективного управления. [1, с. 135]. Получается партисипативная (соучаствующая) – демократическая система менеджмента, которая напоминает т. н. теории Y и Z, чьи изобретатели были соответственно Мак Грегор [12, с. 100] и Оучи [13, с. 50]. Если вкратце излагать их основополагающие моменты, теория Y предполагает, что человеку свойственны потребность в ответственности и в инициативе, самоконтроль и саморуководство, поскольку ему присуща потребность реализовать умственные и физические усилия для выполнения какой-либо работы; а с другой стороны, людям необходимы следующие мотивационные моменты: создание обстановки доверительности, общность целей и ценностей, создание атмосферы общей ответственности, предоставление возможно большей свободы в выборе средств работ (теория Z). Мы считаем, что подобные этим черты можно найти в макаренковском производственном – воспитательном коллективе, особенно в силу того, что потребности у его воспитанников были не только материальные, а духовные и социальные [11, с. 147]. Их сочетание дало нам синтетические потребности, позволяющие реализацию реабилитационного процесса в перевоспитании через действия самих воспитанников. Таким образом, хоть и неосознанно, воспитанники, приобретали такие социальные формы поведения, габитусы, один из базовых понятий социологической концепции Пьера Бурдьё. Габитус (habitus) – системы прочных приобретенных предрасположенностей (dispositions), структурированных структур, предназначенных для функционирования в качестве принципов, которые порождают и организуют практики и представления, объективно приспособленные для достижения определенных результатов, но не предполагают сознательной нацеленности на эти результаты и не требуют особого мастерства. Проще говоря, габитус – это система диспозиций, порождающая и структурирующая практику социального агента и его представления. Habitus, продукт истории, производит индивидуальные и коллективные практики – опять историю – в соответствии со схемами, порождаемыми историей. Он обуславливает активное присутствие прошлого опыта, который, существуя в каждом организме в форме схем восприятия, мыслей и действия, гарантирует „правильность“ практик и их постоянство во времени более надежно, чем все формальные правила и открыто выраженные нормы. Он, габитус, позволяет социальному агенту спонтанно ориентироваться в социальном пространстве и реагировать более или менее адекватно на события и ситуа-

ции. Будучи продуктом некоторого типа объективной регулярности, habitus склонен порождать „резонные“, „общепринятые“ манеры поведения (и только их). В то же время обычно исключает все „крайности“, то есть все те поступки, которые санкционировались бы негативно, поскольку они несовместимы с объективными условиями. За этим стоит огромная работа по образованию и воспитанию в процессе социализации индивида, по усвоению им не только явно выраженных, но и невыраженных, подразумеваемых принципов поведения в определенных жизненных ситуациях. Габитусы не оказываются жесткими и данными раз и навсегда, но гибкими и изменяемыми в соответствии с жизненными требованиями воспитанника в течение жизни. Говоря языком Антона Семеновича, такой подход можно назвать «педагогическим операционным планированием», и замечаем, что известные психологи того времени занимались вопросами теории деятельности. С. Л. Рубинштейн считал действие подлинной единицей (личности) – «ячейкой», «клеточкой» человеческой деятельности, в которой наиболее явно и ярко проявляются все основные психологические характеристики не только деятельности, но и личности в целом [5, с. 53]. В свою очередь, А. Н. Леонтьев предположил, что действие (уровень действия) также является центральным во всей структуре деятельности [5, с. 53]. Именно потому Антон Семенович мог написать, что человек чем больше дисциплинирован, тем больше свободен: через свой выбор, через установление перспективных линий, как своеобразное планирование социально-культурного и личного развития личности в обществе, личность приобретает те ориентировки, которые сделают из него «культуртрегера» [6].

Выводы. Подойдя к концу нашего размышления, подчеркнем следующие тезисы:

1. Этика оказывается мотивационной – побуждающей системой, а не только «созерцательной» системой, предписывающей социально желаемое поведение человека;

2. В мировоззрении Антона Семеновича Макаренко трудовая – производственная система может собой заменить и дополнять стандартные подходы передачи знаний и приобретения социальных габитусов воспитанниками;

3. Ответственность является пружиной (Trieb), а не тормозом человеческого поведения, потому, что действия и деятельность дают социальное значение действиям бывших беспризорников в целях их реабилитации.

Список использованной литературы

1. Верещагина Е. П. Проблемы лидерства в творчестве А. С. Макаренко / Е. П. Верещагина // Психолого-педагогическое наследие пришлого в современной социально-педагогической деятельности: Материалы 6-х Междунар. Макаренк. студ. пед. чтений, Екатеринбург, 9 апр. 2009 г. / Сост. Н. Г. Санникова, ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». – Екатеринбург, 2009. – С. 133-136.
2. Гегель Г. В. Ф. *Философия права* / Г. В. Ф. Гегель. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.
3. Гегель Г. В. Ф. *Энциклопедия философских наук*. Ч. 3. *Философия духа* // Гегель Г. В. Ф. Сочинения: В 14 т. Т. 3 / Г. В. Ф. Гегель. – М.: Политиздат, 1956.
4. Гриценко Л. И. А. С. Макаренко: педагогика трудного детства. – Волгоград, 2003. – 232 с.
5. Карпов А. В. *Психология менеджмента: учеб. пособие* / А. В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
6. Корablева Т. Ф. Горьковская призма мирозерцания А. С. Макаренко. – Режим доступа: <http://zt1.narod.ru/tfk-o-mk.htm>
7. Макаренко А. С. *Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 1* / А. С. Макаренко; Сост.: Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. – М.: Педагогика, 1983. – 368 с.
8. Макаренко А. С. *Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 3* / А. С. Макаренко; Сост.: Л. Ю. Гордин, А. А. Фролов. – М.: Педагогика, 1984. – 512 с.
9. Макаренко А. С. *Педагогические сочинения: В 8-ми т. Т. 4* / А. С. Макаренко; Сост.: М. Д. Виноградова, А. А. Фролов. – М.: Педагогика, 1984. – 400 с.

10. Меттини Э. Гегелевские мотивы в творчестве А. С. Макаренка / Э. Меттини // *Идеи отечественной педагогики: история и современность: материалы межд. науч.-практ. конф. (24-25 апр. 2008 г.)* / Сост. Д. В. Полежаев; под общ. ред. Л. И. Гриценко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2008. – С. 3-4.
11. Шадриков Д. В. *Психология деятельности и способности человека* / Д. В. Шадриков. – М.: Логос, 1996. – 320 с.
12. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. New York, 1950.
13. Ouchi W. G. *Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge*. Boston, 1981.

Е. Меттіні

Італія

ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ У ТВОРЧОСТІ А. С. МАКАРЕНКА: ШЛЯХ ДО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

У статті висвітлена маловідома концепція етики менеджменту Антона Семеновича Макаренка – світового класика педагогіки і соціального реформатора. Розкрита позиція Антона Семеновича, прийнятна в умовах сьогоденного соціуму, основоположним моментом якої є те, що праця – це творець соціальних цінностей і їх носій, а особистість стає особистістю саме тому, що вона є володарем певних прав і відповідальною за себе та інших у безперервному виробничо-виховному процесі.

Ключові слова: А. С. Макаренко, етика менеджменту, продуктивна праця, праця-турбота, менеджмент, колектив, дія, діяльність, особистість, перспективні лінії, відповідальність, моральність, культуртрегер, психологічні властивості.

E. Mettini

ETHICS OF MANAGEMENT IN MAKARENKO'S CREATIVE WORK: WAY TO THE PERSONAL DEVELOPMENT

Italy

The article explains the unknown Makarenko's concept of ethics of management. The author reveals the position of Anton Makarenko, which is acceptable in modern society, the main point of which is that this work is the creator of the social values and personality became the person. And because of that the person has certain rights and responsibility for himself and other people in continuous industrial and educational process.

Key words: A. S. Makarenko, ethics of management, efficient work, work and care, management, collective, action, personality, perspective lines, responsibility, morality, psychological virtues.