

## ЭТИКА И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕНЕДЖЕРА В СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**Нарзиев Жалалитдин Пайгамович**

Узбекский государственный университет физической культуры и спорта,  
кафедра “Менеджмент и организация спортивных мероприятий”

к.э.н., доцент

E-mail: Jaloliddintermez@yandex.com

**Аннотация.** В представленной статье исследованы сущность этики менеджера, морально-нравственные аспекты поведения менеджера, а также социальная ответственность менеджера в организации. Приведены примеры нарушения моральных норм, недопустимого в менеджменте, выявлен круг обязанностей менеджера по улучшению его этического поведения.

**Ключевые слова:** менеджер, этика, этические нормы, этическое поведение менеджера, морально-нравственные принципы, социальная ответственность.

**Актуальность исследования.** В условиях нарастающей глобальной конкуренции во всех аспектах развития перед каждой страной в мире сегодня встает необходимость в повышении качества человеческого капитала, что требует кардинального пересмотра подходов к вопросам сбережения здоровья нации-ментального, физического, духовно-интеллектуального, постоянной заботы об укреплении физического здоровья населения всех возрастов.

Система физической культуры и спорта как социальный феномен, сущность которого - целенаправленная двигательная деятельность, исторически выраженная в виде таких социальных явлений, как физическое воспитание, оздоровительно-рекреационная активная деятельность, массовый спорт и спорт высших достижений, а также многокомпонентного социального

института, проявляющая себя в современный период как сложная динамическая и социальная система.

Основной задачей системы управления отраслевого хозяйства ставится формирование профессиональной управленческой деятельности. Как процесс, управленческая деятельность - это совокупность действий, ведущая к образованию и совершенствованию связей между частями системы. Как явление - это объединение элементов (цели, программы, средства) для реализации миссии данного направления деятельности.

Совершенствование и повышение эффективности системы управления организаций физической культуры и спортивных услуг является востребованным актуальным вопросом. Об этом свидетельствуют ряд указов и постановлений Президента, а также постановлений Кабинета Министров Республики Узбекистан по развитию физической культуры и спорта.

В настоящее время физическая культура и спорт претерпевают ряд преобразований, касающихся, прежде всего сферы управления. Изменениям подвергаются не только психология управляющего спортивных организаций, но и стиль, и методы управления, происходит переоценка менеджерами своего места и роли в системе управления, предъявляются новые требования к современным управленцам. Будущее состояние организации во многом зависит от качеств, знаний и способностей менеджера, его умений организовать эффективную работу сотрудников и в целом всего, стремления достичь лучших результатов. Менеджер играет важную роль в развитии и функционировании спортивной организации.

Задачи изучения свойств личности руководителей, их психологической пригодности к выполнению сложных функций управления людьми приобретают особую значимость в современных условиях выделения социальной теории управления (менеджмента) как особой прикладной области психологии. Наиболее обоснованные пути оценки личности руководителя состоят в использовании комплекса методов.

**Результаты и их практическое значение.** Современный уровень развития науки и техники предъявляет высокие требования к уровню профессиональной подготовленности менеджера, специализирующегося в той или иной области. Кроме этого, любому успешному менеджеру, независимо от сферы деятельности, будь то производство, коммерция, финансовое дело или шоу-бизнес, необходимо обладать навыками работы с персоналом, постоянно учитывать человеческий фактор в решении управленческих задач, и владеть негласными, но общепринятыми правилами этики. Этика включает набор принципов, позволяющих оценить поведение человека или группы людей, как правильное или неправильное. Применительно к управлению это принципы нравственной оценки поведения менеджера по отношению к коллективу организации, партнера, потребителям, конкурентам, органам власти. Принципы, устанавливающие, что хорошо в поведении руководителя, а что - плохо, что может и должен он делать с точки зрения морали, а что не должен, даже если это и не нарушает закона. В отличие от нормативного поведения руководителя, регламентированного писаными законами и правилами, этические нормы не могут быть закреплены законодательно и поэтому не являются обязательными. И вместе с тем от соблюдения этих норм в большой степени зависит успешность управления, а их нарушение способно нанести непоправимый ущерб организации. В качестве неэтичного менеджмента можно привести следующие достаточно распространенные явления:

- выбор в качестве целей организации заведомо аморальных ориентиров в надежде, что процесс их достижения будет вполне этичным («средства оправдывают цель»);

- неэтичные методы достижения весьма благородных целей («цель оправдывает средства»).

В ряде случаев этические нормы соответствуют нормативным, что облегчает их выполнение. Так обстоит дело, например с соблюдением законов

(законопослушание этично). Аморальными и одновременно противоречащим закону являются: обман, мошенничество, коррупция, воровство, нанесение материального ущерба, злоупотребление служебным положением, клевета, вымогательство, подделка документов, халатное отношение к работе, сознательное нарушение правил техники безопасности. В большинстве случаев этичное поведение менеджера не регламентируется законодательно. Примерами нарушения моральных норм, недопустимых в менеджменте, могут служить: утаивание открытий и изобретений; пренебрежение здоровьем и чувствами персонала; несоблюдение данного слова; нарушение устной договоренности; аморальное поведение в быту; подбор кадров по принципу знакомства; сплетни, инсинуации (злословные слухи); унижение подчиненных; унижение перед начальниками; отказ от принятых обязательств; получение подарков от подчинённых, зависимых и заинтересованных людей; раскрытие служебных и коммерческих секретов; раскрытие источника информации, полученной доверительным путем; невозвращение долга в срок.

Этические принципы менеджмента не являются чем-то незыблемым, окончательным. Общественное, культурное, социальное развитие, а также экономическое развитие предъявляет к менеджеру все новые моральные, нравственные требования.

Сегодня в круг этических норм менеджмента входят:

- нетерпимость к классовому, расовому или национальному антагонизму;
- уважение к женщине, признание ее равноправия с мужчиной;
- уважение к ветеранам и старикам;
- уважение к властям и руководителям;
- уважение к результатам чужого труда;
- уважение к чужому горю;
- стремление к чистоте и порядку;

- опрятность в одежде.

Нарушением этических норм считается:

- неуважение к чужим физическим недостаткам;
- неуважение к чужому мнению;
- неуважение к науке, образованности, чужому опыту;
- нарушение правил общественного поведения;
- обсуждение качеств и поступков человека в его отсутствие;
- невыдержанность, грубость, брань.

Прямой обязанностью менеджера является приобщение персонала организации, и прежде всего самого себя, к этическому поведению. Для этого должна планироваться и систематически проводиться работа по изучению этики менеджмента, нравственному воспитанию коллектива, контролю за соблюдением этических норм. Наряду с необходимостью соблюдения этических норм важнейшей нравственной задачей, решаемой руководителем, является проблема его социальной ответственности.

Социальная ответственность менеджера предполагает выполнение его организацией определенных обязанностей перед обществом, необходимость добровольно участвовать в решении социальных проблем населения той страны, в которой он работает. Поскольку социальная ответственность является сугубо добровольной, она существенно отличается от нормативной, законодательно закреплённой юридической ответственности. Рассмотрим ее основные отличительные качества:

1. Сложность. Поскольку социальная ответственность в отличие от юридической не имеет строгой нормативной регламентации, реализация ее слабо разработана, во многом носит вкусовой характер, менеджер к ней плохо подготовлен.

2. Неясные последствия. Многие важные акты проявления социальной ответственности не имеют достаточной законодательной базы (например, меценатство, благотворительность) и поэтому их экономические последствия

порой не ясны менеджеру. Это вызывает у него опасения и как следствие - отказ от их осуществления.

3. Потеря конкурентоспособности. Расходуя средства на социальные программы, менеджер вынужден включать дополнительные издержки в цену товаров и услуг, давая тем самым преимущества своим конкурентам.

4. Отступление от главной цели управления. Занимаясь бесплатными социальными программами, организация вынуждена отклоняться от своей главной рыночной задачи - максимизации прибыли. Это может привести к необходимости частичного отказа от производства высококачественных товаров, ухода с выгодных рынков сбыта и т. п.

5. Моральное давление. Реализация социальной ответственности инициируется и сопровождается моральным давлением общества. При этом нарушается важнейший принцип рынка- рыночная свобода. Организация в ряде случаев теряет возможность принимать экономические решения исключительно по своей воле.

б. Дополнительный маневр ресурсами. Социальные программы дают возможность использовать для них ту часть ресурсов организации, которая в данный момент не выгодна для целей бизнеса.

7. Возможность получения государственных льгот. Социальная деятельность организации, как правило, встречает ответную реакцию государства в виде всевозможных льгот и других форм поддержки (преимущество в госзаказах, освобождение от части пошлин, арендной платы и т. д.).

8. Благоприятный предпринимательский и инвестиционный климат. Социальная деятельность организации поднимает ее авторитет в глазах общества и предпринимательских кругах, что в стратегическом плане создает благоприятные условия для инноваций и бизнеса.

9. Возможность выбора программ. Будучи добровольной, социальная деятельность предоставляет менеджеру свободный выбор объектов социальной поддержки, ее характера, не требующий какого-либо отчета.

**Заключение.** В настоящее время к специалистам в области менеджмента предъявляются высокие требования в плане, как практической подготовки, так и теоретических знаний в сфере научного управления. Это не случайно, так как сегодня именно менеджер является ключевой фигурой в деятельности любой физкультурно-спортивной организации. Исходя из чего будущей специалист должен особое внимание уделять развитию в себе таких качеств, как интуиция, самостоятельность, творчество и логика мышления.

Успешному руководителю необходимо, прежде всего, умение создавать благоприятные условия для нормального труда подчиненных и руководителей нижнего уровня управления, нужна способность прийти на помощь сослуживцам и поддержать их в трудную минуту, готовность делегировать свои полномочия «вниз», необходимы уверенное владение обстановкой, прогнозирование ситуации, единство слова и дела. В работе с людьми неприемлемы: навязывание своего мнения и режима труда подчиненным, подавление их инициативы, постоянная подозрительность и недоверие, злоупотребление административными методами, игнорирование, подмена и вмешательство в деятельность нижестоящих руководителей, постоянное недовольство деятельностью персонала, грубые окрики и замечания, нудное «воспитание» и боязнь похвалить хорошего работника. Подчиненные, да и коллеги, не простят руководителю грубости, бестактности, несдержанности, истеричности и нервозности, вспыльчивости и неуравновешенности, мелочности и завистливости, любви к сплетням и болтливости. Для того чтобы обрести необходимые положительные качества и завоевать не только авторитет, но и любовь подчиненных, руководитель должен постоянно и настойчиво культивировать в коллективе уважительное, тактичное отношение ко всем людям, с которыми приходится иметь дело, независимо от их

социального положения, должности и «чина». Должен воспитывать в себе умение выслушивать и понимать человека, стремиться быть доброжелательным, внимательным и чутким, избегать всего, что может унижить чужое и свое достоинство. Должен быть по возможности мягким и улыбочивым, искренними правдивым, с хорошим чувством юмора и меры. Управляющий должен стараться также овладеть необходимыми практическими навыками. Наиболее важные из них - умение творчески мыслить, видеть главное, предвидеть, планировать, быстро принимать решения. Это также умение идти на компромиссы, способность привлекать к себе людей и спланивать их на решение общей задачи, наконец, необходимые специальные (функциональные, технические, гуманитарные,) рабочие навыки.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Нарзиев Ж.П., Менеджмент спорта. Учебное пособие. – Ташкент, “O‘zbekitobsavdonashriyoti”, 2020 г.

2. Nabiullin R.X. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti. O‘quv qo‘llanma. – T.: “Ilmiy-texnika axboroti-press nashriyoti”, 2019y.