

1. Открытие мира творческой личностью



1.3. Свобода и ответственность работника

Радость свободы. Мера свободы в труде. Ответственность работника. Развитие ответственности.

Свобода заключается в праве делать все, что не вредит другим.

М. Клаудиус

Радость свободы. Свобода человека — это, по сути, свобода его воли. Человек всегда свободен направлять себя к добру или развязывать свою злую волю, способен одобрить всякое свое чувство или осудить его. Человек не всегда способен победить то, что он в себе осуждает (когда страсть возьмет верх над сознанием и волей), но способен осудить свое зло и не соглашаться с ним.

Воля — это духовная сила в человеке, определяющая всю его деятельность. Воля выбирает направление действия в ту или другую сторону или вообще отказ от действия. Не окружающие человека обстоятельства и не понуждающие его причины делают выбор поведения, но именно его свобода воли выберет одно направление из нескольких векторов сил, например, истины и лжи, добра и зла, наследственности и воспитания.

Человек свободен не потому, что на него никто не влияет, но в том смысле, что при выборе жизненного пути он не вправе ссылаться на обстоятельства. Слабая воля, слабая сила духа делают челове-

ка приспособленным к обстоятельствам. Лишь высокое сознание в сочетании с сильной волей способно принимать решения и действовать наперекор преградам. Следовательно, человек устраивает свою жизнь и организует свой труд так, как он захочет. **Вот почему не бытие определяет сознание, а именно свободно избранное человеком сознание определяет его образ жизни и культуру труда.**

Какой глубокий смысл в кратком призыве к людям: «Познаете истину и истина сделает вас свободными» (Иоан. 8,32). Истинно свободен только тот, кто не раболепствует собственным страстям и чужим прихотям. А пока мы будем жить с потребностью внешнего одобрения своих действий и не являться единственным судьей для себя, пока мы с протестом или гневом реагируем на человека или обстоятельства, ничему при этом не обучаясь, мы не будем свободны.

Люди стремятся к свободе своих желаний и страстей, но при этом часто забывают, что **истинно свободным может быть только тот человек, который**

свободен от разрушительных устремлений. Например, может ли быть свободным человек, стремящийся любым путем разбогатеть, добиться славы или власти?

Свобода — великое благо в том случае, когда человек предрасположен к достойному поведению. Вот как, например, описал сочетание свободы и нравственных устоев общества Франсуа Рабле: «... людей свободных, происходящих от добрых родителей, просвещенных, вступающих в порядочном обществе, сама природа наделяет инстинктом и побудительной силой, которые постоянно наставляют их на добрые дела и отвлекают от порока, и сила эта зовется у них честью. Но когда тех же самых людей давят и гнетут подлое насилие и принуждение они обращают благородный свой пыл, с которым они добровольно устремлялись к добродетели, на то, чтобы сбросить с себя и свергнуть ярмо рабства, ибо нас искони влечет к запретному и мы жаждем того, в чем нам отказано.»

Люди часто расходуют жизненную энергию и свободу на такие устремления,

1.3. Свобода и ответственность работника (продолжение)

которые имеют в своей основе только одно — возвыситься над другими людьми. В то время как истинное предназначение человека — возвышение над самим собой. Каждый шаг в познании физического мира должен сопровождаться тремя шагами в воспитании характера.

С возрастом мы становимся все более свободными в выборе решений, определяющих нашу жизнь. Вместе с тем возрастает и наша ответственность. Вот почему многие люди, не готовые к большей ответственности, соглашаются передать право и свободу принятия решений за них другим, только бы избежать более высокой ответственности. Именно по этой причине на производстве далеко не все работники согласятся быть руководителями.

Все великие умы высказывались о значении свободы в жизни человека, но всегда подчеркивали, что свобода и распущенность — противоположные понятия. Как писал в своем послании один из Апостолов, все мне позволительно, но не все полезно; все мне позволительно, но ничто не должно обладать мною (1 Кор.6,12). Лишь глупцы называют своеволие свободой. **Истинная свобода есть свобода от наших собственных дурных привычек и порочных страстей, в первую очередь от курения, пьянства и сквернословия.**

Следовательно, свободным может быть только человек, который, собрав свою силу воли, поднимется над любой своей прихотью, любым желанием, любым соблазном. Безусловно, приобретение своей внутренней свободы не обойдется без конфликта с притязаниями его тела. Сознание человека будет искать меру во всем, начиная с еды и питья, а телесная природа, как известно, стремится только к безмерному насыщению.

Духовный рост, определяющий сознание, делает человека все более свободным от цепей жадности к богатству. Человеку открывается великая истина, что как мало надо ему для здоровой, счастливой жизни, поскольку безмерное накопление вещей отнимает время и его свободу. А если такой человек и приобретает богатство, то не прилепляется к нему сердцем и исполь-

зует его для помощи другим людям.

Мера свободы в труде. Кто не хочет быть свободным! Уже с первых дней жизни дети начинают противиться тому, что не соответствует их желаниям. Но люди



живут в огромном сообществе, называемом земной цивилизацией. Без уравнивания желаний каждого человека определенными этическими нормами и государственными законами возник бы полный хаос. Первая статья Всеобщей декларации прав человека ООН начинается со слов: «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства.» Но как следствие не может быть без причины, так **свобода наших видимых проявлений обязательно сопровождается ответственностью за все, что мы творим.**

Если обратиться к трудовой занятости человека, то здесь, по словам Ж. Лабрюйера, свобода — это не праздность, а возможность свободно располагать своим временем и выбирать себе род занятий, короче говоря, быть свободным — значит не предаваться безделью, а самолично решать, что делать и чего не делать.

Естественно, в производственных

системах, где все трудятся над решением одной большой задачи, например проекта или строительства здания, полная свобода подчиненного в выборе характера личной занятости невозможна. Однако недопустима и другая крайность — полная

зависимость работника от действий руководителя. Во-первых, руководитель не в состоянии проконтролировать и скорректировать все действия подчиненных. Значит перед ними рано или поздно обязательно будут возникать задачи, требующие нестандартных, творческих решений. И если человеку запрещено привносить в работу что-то индивидуальное, он будет закрепощен, боясь выговора за несанкционированные действия. И, во-вторых, отсутствие у подчиненных определенной степени свободы для самостоятельного принятия оперативных решений резко снижает их интерес к работе. Следовательно, любое распоряжение должно оставлять возможность проявления инициативы тем, кто будет его выполнять. В управлении это называется передачей или делегированием ответственности.

Вероятно, еще не было человека, у которого желание свободы совпадало бы с действительной личной свободой в коллективном труде. И здесь возникает далеко не праздный вопрос, до какой степени

1.3. Свобода и ответственность работника (продолжение)

можно усиливать координирующие действия руководителя без ущерба для продуктивности труда подчиненных? Где тот предел, за которым начинается «зажим» личной инициативы работника? Учитывая неповторимость сознания, ума и других «внутренних» характеристик каждого из нас, грань, за которой активное управление переходит в свою противоположность, у всех различна. Одни спокойно отреагируют на четко предписанный путь выполнения задания и пройдут его, не включая творческого осмысления своих действий. Другие без энтузиазма последуют указанной технологии, если их мнение, кажущееся им более удачным, было отвергнуто. Третьи попытаются отстаивать свой подход.

Самая высокая продуктивность труда бывает тогда, когда *разумно сочетаются внешнее управление с внутренней свободой исполнителя*. Достижение такой меры говорит об искусстве управления.

Ответственность работника. *Ответственность* людей — это их отношение к своей жизни и труду, ко всему, что они думают, говорят, делают. О проявлении ответственности в труде свидетельствуют такие качества работника, как добросовестность, надежность, тщательность, прилежание, старание. В общении с людьми ответственный человек будет проявлять к ним уважение, искренность, открытость, чувствовать боль и радость другого человека.

Вся наша жизнь — это бесконечная цепь принимаемых решений. Все живое в природе принимает решения. Однако в отличие от других живых существ люди могут обдумывать и взвешивать свои поступки, осознавать последствия принятых решений. Каждое новое решение будет в той или иной степени влиять на последующую жизнь. И постепенно от выбора решений будет формироваться наш характер, наша воля.

Главное отличие зрелой, духовно сформированной личности заключается в том, что *такая личность несет ответственность за последствия прини-*

маемых решений, а если какое-то из них оказалось ложным, то человек честно признается в этом. В отличие от цельной природы незрелость проявляется в непоследовательности, противоречивости и безответственности поступков, т.е. в неосознании, зачем и ради чего так думает, так говорит, так делает.

Учитель, воспитывая в школьниках обязательность, сам должен быть примером проявления такого качества. То же можно сказать и о руководителе, требовательность которого должна быть обращена в первую очередь к себе. Один из путей развития обязательности — назначать для выполнения определенного задания твердый срок. Одно дело сказать себе: «я отвечу на письмо при первой же возможности», и совсем другое — решить: «Я отвечу на письмо и лишь потом примусь за другую работу». В первом случае вы даете себе возможность беспредельно оттягивать срок исполнения задуманного, во втором — ставите себя в конкретные рамки.

Сроки должны быть реальными, иначе вам не удастся выполнить свои обязательства. Вы остынете и можете даже забросить дело. Отсюда вывод — твердо держитесь срока. Не расслабляйте себя рассуждениями о том, что вы не сможете решить задачу в срок, что, может быть, его лучше перенести. Наоборот, будьте непреклонны к себе, как были бы непреклонны к подчиненным.

Ответственность руководителя в принципе можно разделить на два вида: за себя (в том числе за свое здоровье) и за подчиненных (в том числе за их здоровье). Но есть еще одна ответственность за то, что он не устанавливает барьеры безответственного и разрушительного поведения своих подчиненных. В равной степени такое же требование применимо к поведению родителей и учителей, поскольку *безответственность, став нормой с детства и школы, переходит и во взрослую жизнь человека, каким бы трудом он ни занимался*.

Безответственность иногда называют разновидностью предательства, и она без-

гранична в своих проявлениях. Вот примеры: работник не доводит дело до конца или выполняет его небрежно, или перепоручает другому, когда оно ему просто «надоело», или создает видимость труда при том, что со временем обнаружится, что он это дело в принципе завалил. Различные оправдания типа (я не знал, я забыл) и т.п. — все это также признаки безответственности.

Перестав отвечать за результаты своего труда, человек не имеет возможности реально оценить и дисгармонию в своей душе и уме. У такого человека связь с окружающим миром и людьми становится ненадежной и вообще нежизненной. Такой работник не просто теряет уважение коллег или получает меньшую зарплату, он лишается самого главного — радости труда, без которой невысказана истинная радость жизни.

Низкое чувство ответственности — закономерное следствие безрадостного отношения к труду. Все лучшее заявит о себе в полную силу только в том случае, если это лучшее будет развиваться с малых лет. Например, для стран с высокой культурой труда характерно привитие в сознании растущего человека чувства, что работать неаккуратно и небрежно — недостойно и стыдно.

Для истинного хозяина право собственности подразумевает в первую очередь ответственность; он не зависит от других людей в решении проблем, а сам берется за их решение. Главные добродетели истинного хозяина — это самоконтроль и щедрость. Управление, которое в первую очередь, базируется на внешних обстоятельствах, но не опирается на добродетельный характер, всегда будет подвержено внутреннему разложению.

Все люди, переживая, например, душевную радость, испытывают при этом одинаковые по сути и по форме ощущения. Но впечатления душ, переживающих «одно и то же», существенно отличаются друг от друга. У каждого свое собственное личностное видение не только событий, но и образов, красок и т.д. Люди ощущают любую вещь единственным в своем роде, неповторимым ощущением, т.е. своим

1.3. Свобода и ответственность работника (продолжение)

уровнем зрелости. У человека появилось хорошее настроение, и все стало прекрасным. Но мир не изменился — изменились мы. Все зависит от нас самих! Вот почему **жизнь есть то, что мы о ней думаем.**

В мире столько проблем, что если думать обо всех их одному человеку, то мозг может не выдержать напряжения. Решить мировые проблемы невозможно, даже если все люди будут думать о них. Гордиев узел можно развязать лишь одним способом — **думать в первую очередь о себе, о своей ответственности за происходящее.** Естественно, не на пути осуждения всех, а на пути открытия, что мир будет меняться только тогда, когда начну меняться Я. Начнет меняться моя семья, коллектив, наконец, общество, в котором я живу.

И первый, самый трудный шаг — осознание, что в моей личной неустроенности виноват я сам, что в отсутствии мира в семье или на работе есть и моя вина. Иначе, открытие, что за результат всех событий, в которых я принимал прямое или косвенное участие, обязательно есть и моя доля ответственности.

Важнейшее условие развития ответственного отношения к труду — **ясность требований, предъявляемых к работникам.**

Когда человек точно знает свои права и обязанности, круг своих задач, это уже само по себе повышает его персональную ответственность за порученное дело. Так происходит потому, что конкретизация круга забот человека сопровождается усилением у него переживаний за них. Не случайно говорят, что когда отвечают все, то всем весело, но когда отвечает один, он, как правило, серьезен.

Организация не может ограничиться лишь определением должностной компетенции каждого работника. Не менее важно создать соответствующие условия в работе, без которых самая правильная должностная инструкция теряет свою силу.

В любом виде деятельности ясная определенность функций помогает работнику верно сориентироваться и понять, какое от него требуется поведение на про-

изводстве и каким образом он может положительно себя зарекомендовать. Еще в начале прошлого века Г. Эмерсон в «Двенадцати принципах производительности» подчеркивал, что стандартные инструкции не убивают в работнике инициативу и не превращают его в автомат, а, наоборот, освобождают мозг для высшей инициативы и разработки лучших способов решения производственных задач.

Развитие ответственности. Все организации, принимая новых работников, рассчитывают, что новичок проявит не только знания и опыт как специалист, но и будет дисциплинирован как личность. Дисциплина в широком смысле слова означает какой-то продуманный порядок в жизни и труде, сознательное управление собой по зову совести и законам общества.

Для дисциплинированного работника подчинение установленному порядку, соблюдение режима — это только начало, главное — прилежание и аккуратность в работе, добросовестное отношение к делу. Такое поведение в огромной степени влияет на нравственную атмосферу организации, что всегда замечается новичком. **Стать настоящим хозяином дела, которым занимаешься, может тот, кто обладает ответственностью и самодисциплиной.** Проявлению этих качеств помогают:

- ясные стандартные инструкции, где четко расписаны обязанности, права и ответственность работников;
- ясный и регулярный учет работы и ее результатов;
- четкое задание и нормативы по различным затратам на его выполнение;
- ясное знание, за какие успехи в труде специалист будет поощрен и каким образом.

В таких конкретных и понятных деловых отношениях коллективный труд более эффективен, а необходимость наказаний, как побуждающего фактора, снижается.

В развитии ответственности подчиненных на производстве руководитель

должен учитывать исключительно важную психологическую деталь: если он сам будет «болеть за дело», скажем условно, на 10 баллов, то подчиненные, в лучшем случае, на 7–8 и только редкие из работников проявят ответственность большую, чем сам руководитель. Отсюда очевидно, что малейшее ослабление важности какой-либо задачи в сознании руководителя повлечет за собой еще большее ослабление интереса к работе у подчиненных. **Поведение руководителя — это образец для подражания подчиненными.**

Вместе с тем в душевной природе человека изначально присутствует зерно ответственности, которое должно возвращаться уже с детства. Совершая недостойные действия, наша совесть начинает сигнализировать о том, что мы нарушаем закон правдивого поведения. Совесть — это живая воля к нравственному совершенству. Когда наша совесть говорит нам что-либо сделать и причем определенным образом — это значит, человек призывается к более совершенному образу жизни, к прилежному труду. Длительное попираание воли к развитию себя как личности превращает человека в недобросовестного работника, безразличного к качеству своей работы. Что бы он ни делал, все будет выполняться небрежно и неаккуратно.

Ответственный человек — это человек, который осознает, что он является, по выражению одного философа, «неоспоримым автором события или вещи». Естественно, что трудно работать с большим старанием и прилежанием, если нет социального запроса на результаты его труда, если его труд не оценивается по достоинству. Иначе, **самое худшее управление трудовым коллективом там, где поведение работников отдано лишь на откуп их совести.**

Среди факторов, определяющих высокую производительность труда в развитых странах, особое место занимает сознательное, ответственное отношение к труду. Возможно, для нас будет поучительно, как происходит воспитание ответственности уже со школьных лет в Японии. Прежде всего следует отметить, что

1.3. Свобода и ответственность работника (окончание)

детей приучают жестко планировать свое время не только в краткосрочном, но и в долгосрочном плане. Помимо заданий к следующему уроку, ученик должен помнить о письменных рефератах и устных докладах, которые он обязан подготовить к данному предмету за месяц, четверть или за полугодие.

Примечательно, что домашние задания не ограничиваются учебниками. Школьников учат пользоваться справочной литературой, самостоятельно собирать дополнительные материалы по заданной теме. Таким образом японских детей со школьных лет вооружают многими навыками, которые мы привыкли обретать лишь в вузе.

В воспитании у детей такого ценного качества, как обязательности, ведущую роль играет система «оценок по контракту». Например, после изучения Европы преподаватель географии поручает учащимся за четыре-восемь недель подготовить письменный реферат и устное сообщение по одному из европейских государств.

Причем прежде всего учащиеся должны решить: на какую оценку подписывать контракт? Если на «пятерку» — методическая разработка будет состоять из семи вопросов, если на «семерку» — из 12, если на «девятку» — из 19. Для подготовки более объемного реферата отводится больше времени, зато требуется использовать больше источников.

Каждому школьнику приходится делать нелегкий выбор: либо выполнить меньший объем работы и быстрее от нее отделаться, либо сознательно взять на себя дополнительное бремя труда и ответственности, чтобы получить более высокую оценку.

Любое невыполнение равнозначно провалу, никакое перевыполнение не вознаграждается. Нужно лишь одно: выполнить контракт, **точно сдержать взятое слово**. Это касается и сроков. Устные доклады делаются строго по сетевому графику, и никто не может уповать на какую-либо поблажку. Причем устное сообщение должно содержать как можно меньше дат и

цифр, плохо воспринимающихся на слух, но как можно больше образных обобщений. И все эти требования предъявляются не к студентам, а к школьникам!

Вот лишь некоторые примеры того, как школа формирует у японцев такие качества, как организованность и обязательность, дисциплину воли и верность слову. И все это, безусловно, положительно сказывается в их трудовой деятельности.

Какова ответственность человека, таково и качество его работы. Под качеством продукции понимается совокупность свойств, определяющих степень ее пригодности для использования по назначению. Каждой вещи, изделию, сложному устройству свойственны свои особые, присущие только им показатели качества. Чем лучше данное изделие может быть использовано по своему назначению, чем больше оно удовлетворяет нас по своим свойствам, тем выше его качество

Человек всегда стремился создавать изделия высокого качества. Небрежность в работе сурово наказывалась уже испокон веку. Так, почти четыре тысячи лет назад в Вавилоне существовал закон, который гласил, что если построенный архитектором дом развалится и при этом погибнет его владелец, архитектор подлежит смертной казни. Если погибнет не только владелец дома, но и его члены семьи, смертной казни подлежат и члены семьи архитектора.

Не менее своеобразно решалась проблема качества на Руси. Для примера приведем два указа Петра I, один из которых относится к разработке добротных проектов, другой — к качеству изготавливаемого оружия:

«Всем чинам, на службе состоящим, а тако же мануфактур советникам и протчих важных ремесловых заведений персонам помнить надлежит: все прожекты зело исправны быть должны, дабы казну зряшно не разорять и отечеству ущерба не чинить. Кто прожекты станет абы как ляпать, того чина лишу и кнутом драть велю».

«Приказываю ружейной канцелярии из Петербурга переехать в Тулу и денно и ночью блюсти исправность ружей. Пусть дьяки и подьячие смотрят, как олдерман клейма ставит, буде сомнение возьмет, самим проверять и смотром и стрельбою. А

Продолжение главы 1 следует

два ружья каждый месяц стрелять пока не испортятся.

Буде заминка в войске приключится, особливо при сражении, по недогляду дьяков и подьячих, бить оных кнутами нещадно по оголенному месту:

хозяину — 25 кнутах и пени по червонцу за ружье;

старшего олдермана бить до бесчувствия;

старшего дьяка — отдать в унтер-офицеры;

дьяка — отдать в писаря;

подьячего — лишить воскресной чарки сроком на один год».

Перед кем же несет ответственность человек, получающий образование? Перед многими (родители, преподаватели...), но в первую очередь перед самим собой. Причем ответственность за любые действия возникает уже в момент принятия решения, а вовсе не совершения поступка, который является лишь следствием принятого решения. Все в мире развивается по естественным законам, но у человека к ним добавляется еще закон личной ответственности за его мысли, слова и дела.

Таким образом, в жизни нам не уйти от ответственности за все, что мы бы ни делали. Не счесть примеров безответственного поведения человека и непонимания того, что он творит. Но в осознании своих прошлых бед тоже должна быть какая-то мера, а именно: отказ от негаснущего чувства вины за содеянное в прошлом, если произошло раскаяние, отказ от жалости к себе, самоунижения, снисхождения к себе и преувеличенного восприятия совершенных в прошлых ошибках. Ни себя, ни другого упавшего не считай пропавшим. А, научившись прощать себя, не повторяя собственных ошибок, мы обязательно пойдем и простим других.

В заключение приведем слова Антуана де Сент-Экзюпери: «Если, желая оправдать себя, я объясняю свои беды злым роком, то я подчиняю себя злему року. Если я приписываю их измене, то я подчиняю их измене. Но если я принимаю всю ответственность на себя, я тем самым отстаиваю свои человеческие возможности. Я могу повлиять на судьбу того, от чего я неотделим. Я — составная часть общности людей».