

## Сотрудник и организация: конфликт или единство ценностей?

Научный руководитель – Медведев Вячеслав Альбертович

*Кугушева Ирина Николаевна*

*Студент (бакалавр)*

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина,  
Уральский гуманитарный институт, Екатеринбург, Россия

*E-mail: irinochka-irisha@mail.ru*

Начиная с середины 2000-х гг. (а в зарубежных странах еще раньше) в российских компаниях стала широко применяться практика формулирования миссии, внедрения корпоративных принципов и ценностей, принятия этических кодексов [2]. Инкорпорирование моральных регуляторов - один из инструментов, позволяющих повысить эффективность функционирования компании. В своей статье Н. Васильевне отмечает: «Управляя нравственными ценностями, организации приобретают дополнительные возможности для более успешной деятельности» (Васильевне, 2008, С. 83). Однако как действовать в ситуации, когда ценности компании не разделяются всеми сотрудниками? Или же такая ситуация невозможна, и конфликт ценностных систем организации и отдельно взятого работника - надуманная проблема, поскольку система ценностей компании может существовать лишь при условии ее единства с установками и ориентирами сотрудников?

«Управление по ценностям» - словосочетание, которое сегодня часто звучит в среде менеджеров и руководителей корпораций. Внедрение механизмов моральной регуляции требует длительной и планомерной работы, ставящей перед руководством широкий круг сложных нравственных вопросов, один из которых: как в условиях конфликта ценностей сотрудника и организации не снизойти до систематического манипулирования с целью привить работникам принципы компании? Большую роль в данном случае играет и то, что лежит в основе внедрения системы ценностей: стремление быть этически ответственной организацией, обеспечить благоприятный нравственный климат для сотрудников и быть честными по отношению к клиентам или холодный расчет и прагматичное следование концепции «успешный бизнес = этический бизнес»?

Возможна ли такая этико-управленческая политика, благодаря которой можно сформировать в компании единую систему ценностей, совместимую с принципами и установками сотрудников, принимаемую и разделяемую ими? Положительный ответ на этот вопрос возможен в том случае, когда ориентиром этического управления выступают нравственные ценности, провозглашаемые на основе стремления к открытости, ответственности, долгу как перед клиентами, партнерами, так и перед членами трудового коллектива. При условии ведения умелой и грамотной этико-управленческой политики система ценностей, внедряемых в организации, становится для нее нерушимым фундаментом.

### Источники и литература

- 1) Васильевне Н. Институционализация деловой этики: инструментальное внедрение ценностей в деятельность организаций // Прикладная этика: КПД практичности. Ведомости. Вып. 32, специальный / Под ред. В. И. Бакштановского, Н. Н. Карнаухова. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. – С. 82-107.
- 2) Кабалина В. И., Чеглакова Л. М. Корпоративные ценности в управлении российскими компаниями // Российский журнал менеджмента. Том 11. № 3. 2013. С. 5-30.