СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 17.02

A.V. Vilyamovich MORAL CONVICTIONS OF EMPLOYEES AS THE BASIS FOR CREATION OF ETHICS OF CONDUCT

Anastasiia Vilyamovich – a PhD in Sociology Candidate at the Department of Human Resources Management. Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg; **e-mail: dekanat205@yandex.ru**.

The article justifies the need for formation of moral convictions of employees. Moral convictions are determined to be a part of an ethical individual and thereby contribute to forming ethics of conduct. The author analyzes the role and importance of formation of the moral convictions of employees which become the basis of the staff conduct whereby the degree of their involvement into addressing social and economic challenges as well as their professional and social functions implementation rate are determined.

Keywords: moral convictions; conduct; ethics of conduct; management; professional activities; the model of conduct; internal policy of the company.

А.В. Вильямович

НРАВСТВЕННЫЕ УБЕЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЭТИКИ ПОВЕДЕНИЯ

Анастасия Владимировна Вильямович – соискатель ученой степени кандидата социологических наук кафедры управления персоналом ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@yandex.ru**.

В статье обосновывается необходимость формирования нравственных убеждений работников. Определено, что нравственные убеждения являются компонентом нравственной личности, что, в свою очередь, способствует формированию этики поведения. Проводится анализ роли и значения формирования нравственных убеждений работников, выступающих, своего рода, внутренним стержнем, определяющим в дальнейшей профессиональной деятельности степень участия работников в решении социально-экономических задач, стоящих перед организацией, а также степень выполнения ими своих профессиональных и социальных функций.

Ключевые слова: нравственные убеждения; поведение; этика поведения; управление; профессиональная деятельность; персонал; модель поведения; внутренняя политика организации.

С 2000-х гг. в теории управления организациями происходит изменение общей парадигмы управления. Персонал рассматривается как основной ресурс фирмы, от которого зависит успех деятельности организации в целом [1. С. 49].

Очевидно, что накопленные человеком в процессе образования и трудовой деятельности знания и навыки, способности, которыми он обладает от природы и которые сумел в себе развить, т.е. его индивидуальный потенциал, способны приносить отдачу в трудовом процессе, реализуясь в более высокой

результативности труда [4. С. 10].

Современные социально-экономические условия диктуют организациям жесткие условия дальнейшего развития, связанные с необходимостью достижения работниками сферы услуг высокого уровня профессионализма, что предполагает также конструирование процессов управления поведением работника.

Разработка и реализация стратегии развития любой организации предполагает наличие сформированной у работников деятельной осознанной профессиональной по-

ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

зиции, которая выражается, в том числе, через заинтересованность в исполнении своих обязанностей и текущих заданий, проявление инициативы, самоуправляемость и созидательное творческое отношение к трудовому процессу в целом.

В связи с этим привлекает к себе внимание проблема исследования внутренних убеждений работников организаций сферы услуг и их отражение в реальном трудовом поведении, поскольку каждый человек имеет свое собственное представление о том, что правильнее, важнее, лучше. Отметим, что в социологической науке достаточно часто используется модель «имеющий собственное мнение, восприимчивый, действующий человек» [2. С. 22].

Еще Аристотель говорил, что этика «помогает понять, что следует делать и от чего следует воздержаться». Этику поведения можно определить как набор ценностных установок и правил поведения, которым следуют в своей деятельности различные профессионально-квалификационные группы работников организации.

Для обеспечения обязательности следования этике поведения в организации целесообразно разработать и утвердить свод норм и правил, так называемый Этический кодекс. В то же время этот документ не может иметь статус нормативного акта, а, значит, за его несоблюдение в отношении работников не могут быть применены юридические санкции [1. С. 53]. Возникает вопроскак же добиться от работников добровольного соблюдения этики поведения без угрозы применения штрафов и других санкций?

Эффективность деятельности любой организации зависит, по сути, от того, в какой степени ее основные цели согласованы с личными целями работников этой организации. В свою очередь, принятие норм и правил организации будет определяться тем, в какой степени они совпадают с внутренними установками и убеждениями работников. Конечной целью формирования этики поведения внутри организации является некое единое культурное пространство, включающее в себя набор ценностей и идеалов, правил и моделей поведения, которые будут разделять все члены трудового коллектива.

Очевидно, что позиции работников мо-

гут носить антагонистический характер даже при заданном процессе труда и его результатах. Так, Дж. Келли первым обратил внимание на тот факт, что разные люди воспринимают, классифицируют и оценивают вещи, людей и события в разной системе понятий (конструктов), и что порой они склонны держаться за свои конструкты, даже если опыт явно показывает, что эти конструкты приводят к ошибочным оценкам и прогнозам [5].

Тем не менее, имеющиеся у работника информация и личные представления о нормах и принципах этики поведения, целях их соблюдения, а также возможных способах достижения этих целей, способствуют формированию в сознании работника своего рода «этического образца». Контуры этического образца в значительной степени зависят от окружающих личность примеров: миссии и цели организации, образцов поведения коллег и руководства, способов решения поставленных задач и др.

Стремление следовать этическому образцу определяется внутренними установками и представлениями, иными словами – нравственными убеждениями работников. Убеждения, по сути, представляют собой отправную точку в совершении любого поступка или действия.

Так, в процессе проводимого лично автором в период с 2012 по 2015 гг. исследования среди 483 работников предприятий сферы услуг респондентам были заданы вопросы, связанные с необходимостью принятия решения в сложных этических ситуациях. 19,1% опрошенных ответили, что они руководствуются неписанными нормами, которые приняты в их организации; 47,7% — ориентируются на прописанные в различных документах правила поведения; 28,4% — доверяют своей интуиции; 76,1% — остаются верны своим убеждениям.

В.К. Потемкин считает, что в личности есть что-то такое, что позволяет ей не только управлять своим характером, способностями и ролями, но и своими побуждениями и смыслами произвольно менять значимость и побудительную силу различных альтернатив в ситуации выбора <...> [3. С. 81].

По нашему мнению, именно убеждения определяют вектор направленности действий

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

работников в различных ситуациях и обеспечивают соблюдение определенной линии поведения вне зависимости от степени влияния внешних факторов и раздражителей.

Убеждения выступают в роли, своего рода, внутреннего стержня нравственного сознания. Нравственные убеждения помогают работнику принять правильное решение, интерпретировать общие правила в конкретных условиях, адаптироваться к любой противоречивой ситуации.

Нравственные убеждения формируют такие качества личности, как целеустремленность, самообладание, самостоятельность, решительность, настойчивость, энергичность, инициативность, исполнительность, ответственность. При условии, что эти качества работника способствуют достижению всеобщего блага, а не служат лишь удовлетворению личных корыстных целей, можно говорить о формировании этики поведения.

От характера убеждений работника напрямую зависит степень его участия в решении социально-экономических задач, стоящих перед организацией, а также степень выполнения им своих социальных функций.

При этом важно отметить, что нравственные убеждения могут и в значительной мере препятствовать успешной профессиональной деятельности отдельного работника и организации в целом. На наш взгляд, это возможно при условии, когда:

- нравственные убеждения работника расходятся с убеждениями его коллег, руко-

водителей, подчиненных, партнеров и т.д.;

- нравственные убеждения работника вступают в конфликт с его текущими потребностями и желаниями, что приводит к необходимости делать нравственный выбор;
- нравственные убеждения могут привести к денежным, социальным, психологическим потерям.

Как видно, в целях формирования и развития этики поведения необходимо добиться ситуации, когда нравственные убеждения работников будут максимально совпадать с проводимой внутренней и внешней политикой организации.

ЛИТЕРАТУРА

- 1. *Молодькова Э.Б.* Стратегия организации, деловая этика и лояльность персонала // Управление персоналом. Ученые записки. Книга XIII / под ред. д.э.н., проф. В.К. Потемкина. СПб.: СПбАУП, 2015. С. 49–55.
- 2. *Потемкин В.К.* Деловая этика. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. 151 с.
- 3. *Потемкин В.К.* Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Инфо-да, 2009. С. 81.
- 4. Сигов В.И., Карпова Г.А., Сигова М.В. Расширенное воспроизводство трудового потенциала как основной критерий становления и развития экономики знаний // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2013. № 5 (83). С. 4–13.
- 5. *Kelly G.A.* The Psychology of Personal Constructs. N.Y., 1955.