

Ценности и ценностные ориентации руководителя в системе управления

Научный руководитель – Карпова Елена Григорьевна

Гуренко Елена Сергеевна

Аспирант

Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина, Москва, Россия

E-mail: ges1000@bk.ru

Гуренко Е.С., Карпова Е.Г.

Аспирант, 2 курс., профессор, доктор педагогических наук

*Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина,
институт социальной инженерии, Москва, Россия*

Руководитель играет ключевую роль в системе управления, ведь именно в сфере его ответственности находятся такие жизненно важные для развития любой организации показатели, как прибыль, устойчивость на рынке, конкурентоспособность. В этом контексте ценности и ценностные ориентации руководителя – это основополагающие убеждения, которые не только определяют его управленческие решения и действия, но также формируют уровень профессионализма сотрудников компании и закладывают основу для достижения успеха всего бизнеса. Сегодня, в эпоху новейших технологий и быстрого ритма жизни, бизнес приобрел небывалую ранее степень свободы, нацелившись на эгоцентрический уровень ценностных ориентаций, специфика действий которых состоит скорее в удовлетворении материальных, а не общечеловеческих или социальных потребностей. Это не всегда соответствует внутренним стремлениям участников бизнеса. Как это отражается на деятельности современных руководителей рассмотрим ниже.

Для начала отметим, что изучением ценностей занимались еще такие мэтры мировой социологии, как Э. Дюркгейм, М. Вебер, У. Томас и Ф. Знанецкий, Т. Парсонс, В. Ядов, Р. Инглхарт, П. Сорокин, Дж. Хоманс, Н. Лапин и др. Например, Э. Дюркгейм в своих работах демонстрировал объективистский взгляд на ценность, подчеркивая, что она зависит от внутренней особенности вещи, а ценностное суждение отражает воздействие этой особенности на субъект высказывания [1]. У. Томас и Ф. Знанецкий одними из первых дали четкое определение ценности и ввели в обиход понятие ценностной установки [2]. Т. Парсонс указывал на социальный аспект ценностей, подчеркивая, что ценностный стандарт всегда устанавливается в контексте взаимодействия [3]. П. Сорокин рассматривал ценности в контексте культуры, утверждая, что нынешняя «чувственная культура» обречена на закат, так как человек придает всем ценностям относительный характер [4]. Р. Инглхарт заложил основы всей современной ценностной системы, дав четкое определение тому типу ценностей, который характеризует поведение человека как субъекта производства и субъекта потребления [5].

Актуальность изучения ценностей и ценностных ориентаций в бизнес-среде также подтверждается появлением ряда работ, которые затрагивают разные аспекты данной проблематики, в том числе в контексте управленческой деятельности. Система ценностей в них рассматривается как ключевой элемент для понимания управленческого поведения, а ценностные ориентации потенциальных и работающих руководителей разных звеньев подвергаются сравнительному анализу и оценке с помощью различных методик (М. Рокич, Hogan и др.) [6].

Говоря о ценностях и ценностных ориентациях, нельзя не отметить, что ценностные ориентации в отличие от ценностей в социологии рассматривают как процесс, как способ познания. То есть это элемент внутренней структуры личности, учитывающий жизненный опыт индивида (политический, мировоззренческий, нравственный и т.д.) и определяющий его поведение и мотивы. Формируются ценностные ориентации при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, интересах и др. проявлениях личности [7].

А поскольку любой бизнес обладает всеми свойствами личности его руководителя (в независимости от его уровня), изучать компанию следует непосредственно с человека, который ей руководит, - с его ценностей и ценностных ориентаций. Здесь, однако, нужно оговориться, что ценности руководителя двойки. С одной стороны, они определяют всю деятельность организации и служат для того, чтобы показать заинтересованному кругу лиц, что из себя представляет организация. В данном случае они также влияют на организационную культуру и климат на рабочем месте. С другой стороны, ценности руководителя определяют его как личность, они определяют вектор его управленческих решений и формируют ту или иную модель поведения.

В этой связи интересна точка зрения Р. Инглхарта относительно факторов, которые оказывают влияние на направленность ценностных ориентаций. Согласно теории социолога, на поступки и стремления людей мощное воздействие оказывает социально-экономическое развитие страны, которое обеспечивает гарантии получения образования, занятости, стабильный материальный достаток и т.д., а также культурное наследие - история, религия и т.д. То есть понимая это, можно предугадать, в каком направлении будет развиваться система ценностей индивида и его поведенческая деятельность [8]. Применительно к нашей теме это означает, что если руководитель воспитывался, например, в семье военных, то это в той или иной форме найдет отражение в его системе ценностей и стиле управления.

Резюмируя все вышесказанное, можно с уверенностью сказать, что руководитель является главным звеном в любом, даже самом маленьком или только начинающем свой путь бизнесе. Зона ответственности руководителя - управление, и зависит она не в последнюю очередь от его системы ценностей, сформировавшейся под влиянием множества разных факторов. Сами по себе ценности нейтральны, они не могут быть хорошими или плохими, так как у каждого они свои. Могут быть лишь несовпадения точек зрения по поводу их иерархии. Но четкое следование руководителем истинно своим ценностям и проявление уважения к приоритетным ценностям своих сотрудников гарантирует ответное уважение со стороны последних и достижение поставленных целей для себя лично и компании в целом.

Литература

1. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм. - М.: ТЕРРА, Книжный клуб, 2008.
2. Томас У., Знанецкий Ф. Методологические заметки // Американская социологическая мысль: Тексты. М., 1994.
3. Парсонс Т. О социальных системах. - М.: Академический проект, 2002.
4. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество: пер. с англ. / общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов. - М.: Политиздат, 1992.
5. Инглхарт Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества [Текст] / Р. Инглхарт // Политические исследования, 1997 №4.
6. Гуренко Е.С., Карпова Е.Г. Методика диагностики ценностных ориентаций у руководителей в бизнесе // Сборник материалов Всероссийской конференции молодых исследователей с международным участием молодых исследователей «Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации» (Социальный инженер-

2020). 2020. Часть 2. С. 8-11.

7. Словарь практического психолога. Минск, 1997.

8. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития М.: Новое издательство, 2011.