

# ВВЕДЕНИЕ В СПЕЦИАЛЬНОСТЬ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

## ЭТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ. ПОНЯТИЕ МОРАЛИ

---

ЗАНЯТИЕ 03,

04

Преподаватель: Солодухин Андрей Геннадьевич

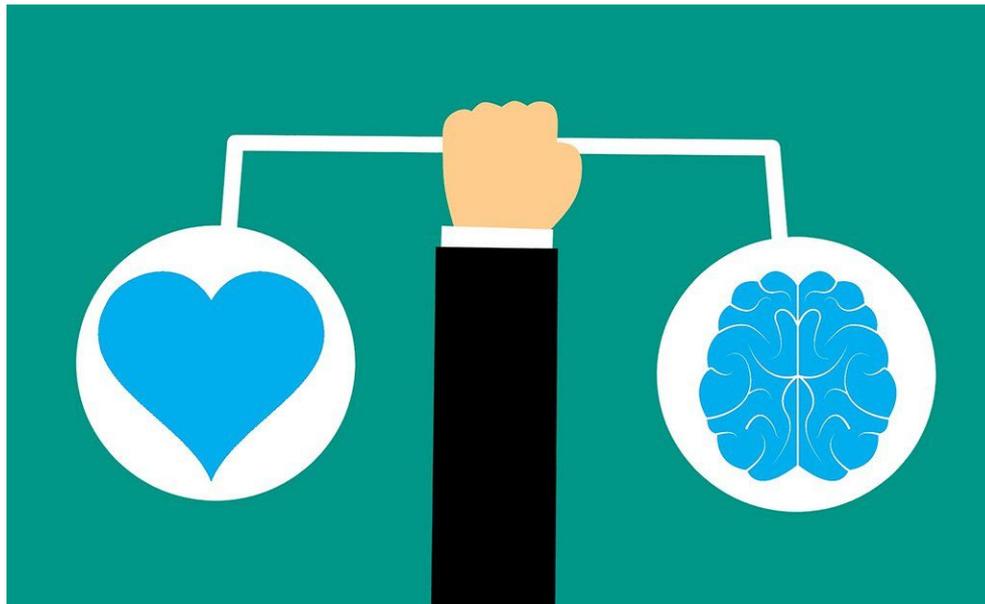
# Понятие морали

- Мораль – это один из сущностных аспектов взаимодействия личности и общества.
- Если интересы полностью совпадали, не понадобилось бы никакой морали.



# Понятие морали

- В морали выражается общественная сущность человека и его коренное отличие от животных.
- Одна из основных черт, которой человек отличается от животного, состоит именно в том, что он знает, что **есть добро и зло.**



# Понятие морали

- В современном мире человек сталкивается с массой ситуаций, вызывающих противоречие между разными мотивами.
- Например, когда имеет место противоречие между желанием профессионального самоутверждения и обязанностями перед своей семьей, когда встает вопрос о выборе между **более высокооплачиваемой** или **более интересной работой**, когда необходимость **заботы о близких** мешает реализации **иных жизненных планов** и т.д.

# Понятие морали

- Мораль есть исторически сложившаяся и признанная обществом совокупность **правил и норм** поведения людей, регулирующих их отношения друг к другу, к разным социальным группам, обществу в целом и поддерживаемых личным убеждением (совестью) и силой общественного мнения.
- В определенных контекстах понятие морали нередко отождествляется с понятием **нравственности**.

# Этика профессионалов

- должна соответствовать общечеловеческим гуманистическим критериям.
- Зачастую, провозглашая принципы гуманизма, профессиональные кодексы отстаивают обособленные корпоративные интересы профессиональных групп, порождая «корпоративную мораль» ,
- отчуждая «мир профессионалов»
- от общепринятого ценностного контекста.

# Этические концепции в рамках профессиональной этики

1. Религиозная концепция
2. Этика утилитаризма
3. Деонтическая этика
4. Этика справедливости

# Религиозная концепция

- В основе лежит ориентация на абсолютные нравственные ценности: «Не лги», «Не укради», «Не лжесвидетельствуй против ближнего своего» и др.
- В современном обществе прямое использование религиозной этики в профессии имеет ограничения, поскольку в деловых отношениях состоят люди, принадлежащие к **различным религиозным** традициям: христианству, иудаизму, исламу, буддизму, конфуцианству и т. д.
- Современная производственная культура является **светской** по своему характеру.

# Утилитаризм

- Это - направление в этике (этическая теория), согласно которому моральная ценность поведения или поступка определяется его полезностью.
- Под полезностью поступка подразумевается удовольствие или счастье, полученное всеми затрагиваемыми сторонами за время действия последствий поступка.
- Утилитаризм относится к группе этических теорий, так как судит поступок не сам по себе, а по его результатам.

# Утилитаризм

- Основателем теории традиционного утилитаризма считают Иеремию Бентама , который разрабатывал методику поиска объективных критериев измерения ценностей.
- По его мнению, наиболее эффективными критериями могли служить степень соответствия образа действия и существующих законов и степень полезности и вредности деятельности (по данным оценки ее последствий).

# Иеремия Бентам

- английский философ-моралист и правовед, социолог, юрист, один из крупнейших теоретиков политического либерализма, родоначальник одного из направлений в английской философии — утилитаризма.



# Утилитаризм

Принцип утилитаризма предполагает наличие возможности количественного измерения благ, производимых путем совершения действий, возможность их суммирования, а также вычисления разности между количеством благ и количеством отрицательных результатов, а значит - и возможность определить, какое из действий даст максимальную чистую прибыль или минимальные абсолютные расходы

# Утилитаризм

- Критики утилитаризма доказывают, что данная теория не может быть применена в случаях, когда речь идет о соблюдении социальной справедливости.
- Предположим, что небольшая группа рабочих-мигрантов, получающих заработную плату, едва обеспечивающую возможность существования, выполняет весьма тяжелую работу, которую больше никто не желает выполнять, но которая приносит удовлетворение огромному числу членов общества, так как последние в результате получают, например, дешевые свежие овощи, а сэкономленные средства могут употребить на удовлетворение прочих желаний.

# Деонтическая этика

- Сущность деонтической этики, основанной на теории Канта состоит в том, что действие, если оно направленно, способно стать всеобщим.
- Такая всеобщность не дает людям уклоняться от следования моральным правилам, и такое поведение заложено в самой структуре человеческой рациональности.
- Наиболее известная формулировка знаменитого категорического императива Канта звучит так: "... поступай только согласно такой максиме, руководствуясь которой ты в то же время можешь пожелать, чтобы она стала всеобщим законом".

# Иммануїл Кант (1724-1804)



# Деонтическая этика

- В современной формулировке деонтический подход к оценке этичности поступка звучит так: действие является морально оправданным для данного лица в том, и только в том случае, если причина, по которой осуществляется это действие, такова, что указанное лицо желало бы, чтобы все прочие лица в данной ситуации действовали бы так же.

# Деонтическая этика

- В такой формулировке заключены два критерия корректности — в моральном плане — любого образа действия:
- универсальность — личные мотивы должны быть универсальными ("А что, если бы все поступали так же?");
- обратимость — личные мотивы должны быть таковыми, чтобы лицо, их реализующее, могло желать, чтобы эти мотивы использовались другими лицами ("А что, если бы я был на его месте?", "А что, если бы с тобой поступили так же?").

# Этика справедливости

- Этика справедливости исходит из положения, что люди по своей природе являются общественными существами, которые должны жить в обществе и создавать социальные структуры для поддержания его функционирования.
- Основные ценности для ее представителей - человеческое равенство и справедливость как его выражение.
- Вследствие этого моральным долгом, как он понимается в этике справедливости, является подчинение закону, который должен быть одинаков для всех, принятие справедливых законов, отсутствие дискриминации и привилегий.

# Этика справедливости.

## Распространенные подходы к данной проблеме

1. Эгалитаризм. Согласно теории эгалитаризма (от фр. *egalite* - равенство), между людьми нет никаких различий, которые могли бы оправдать возможность неравного к ним отношения.

Согласно этой теории, блага и тяготы должны распределяться между людьми по следующему принципу: "Каждый человек должен получать равную долю тягот и благ".

Эгалитаристы полагают, что все люди равны в принципе, а поэтому каждый человек в равной мере претендует на блага общественного достояния.

Следовательно, считают они, распределение благ должно производиться равномерно.

# Этика справедливости.

## Распространенные подходы к данной проблеме

2. "Капиталистическая" справедливость — распределение благ должно осуществляться с учетом индивидуального вклада в общее дело группы (фирмы, общества, человечества).
3. "Коммунистическая" справедливость — трудовые обязанности должны распределяться в соответствии со способностями, а блага — в соответствии с потребностями.

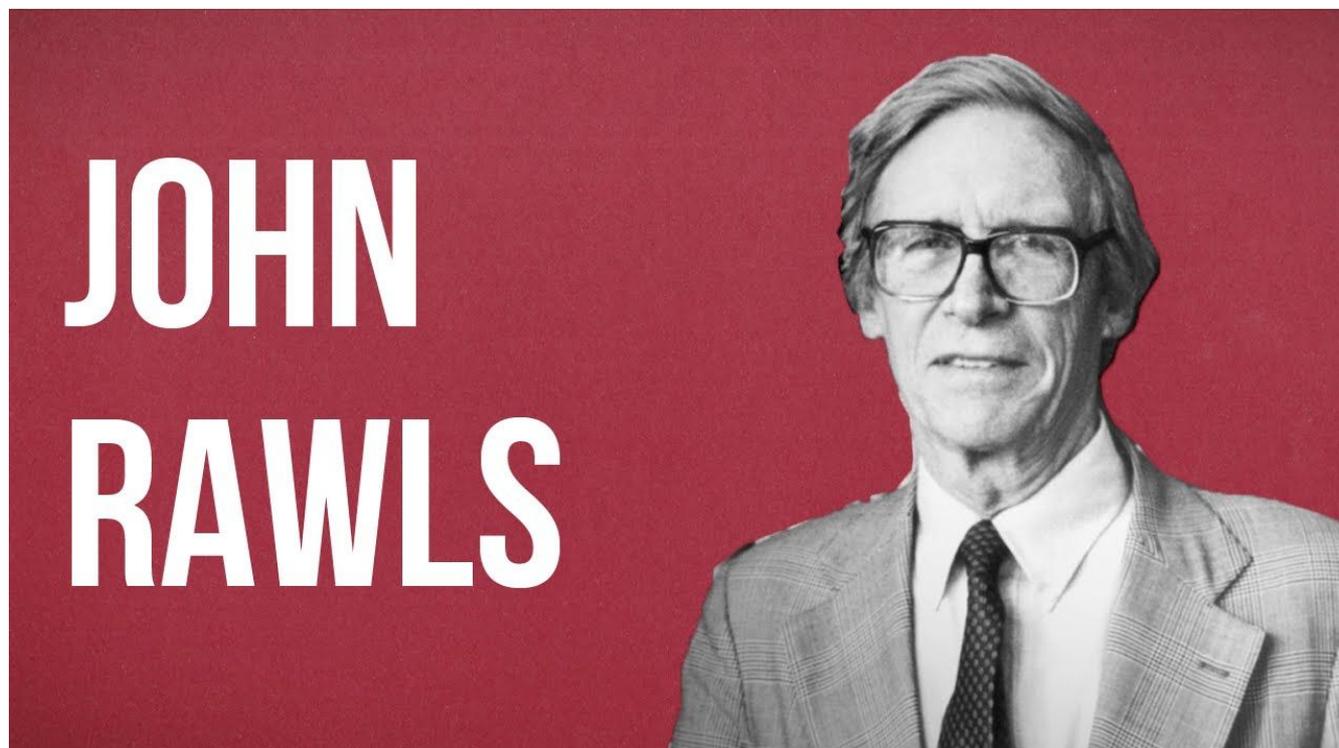
# Этика справедливости.

## Распространенные подходы к данной проблеме

- Концепция Д. Ролза, изложенная им в вышедшей в 1971 г. книге "Теория справедливости". В ней американский ученый сформулировал свое понимание справедливости, основанное на следующих принципах:
- каждый человек имеет равное право на наиболее широкие свободы, совместимые с аналогичными свободами других людей;
- неравенство по социально-экономическим параметрам должно быть таким, чтобы:
- а) обеспечить максимум прибыли для наименее привилегированных лиц;
- б) учреждения и должностные лица, являющиеся носителями власти, были бы доступны в равной мере для каждого.

# Д. Ролз (1921-2002)

- американский политический и моральный философ, теоретик социального либерализма, основоположник либерально-государственной концепции внутреннего и международного права, в значительной степени лежащей в основе современной политики США.



# Корпоративная культура и корпоративная этика

- Многие люди идут на компромисс с собственными моральными стандартами под воздействием условий, существующих в организации, в которой они работают.
- Важное место при этом занимает система ценностей, регулирующая этические отношения в данной организации, которую называют корпоративной этикой.

# Корпоративная культура и корпоративная этика

- Корпоративная этика в отличие от универсальной обусловлена особенностями деятельности и целями данной организации, а также исторически сложившимися стереотипами поведения в данной организации.

# Корпоративная этика

- Включает не только этические, но и другие ценности, а также убеждения, ритуалы, символы.
- Какие мифы живут на предприятии, какие истории и легенды рассказываются, какие события особенно выделяются церемониями, какие ритуалы существуют, что они означают – это некоторые вопросы, относящиеся к корпоративной культуре.

# Типология корпоративных культур

## **Культура торговли**

Характеризуется быстрой обратной связью и относительно малым риском, развивается в первую очередь в торговых организациях и организациях по сбыту, в розничной торговле, частично у производителей компьютеров, у маклеров по продаже недвижимости и финансовых маклеров, у торговцев автомобилями, при продаже товаров с доставкой на дом, а также при мелкорозничной торговле.

# Культура торговли

- Успех зависит от количества контактов с покупателями и от настойчивости в поисках сделок.
- Сотрудники - обычно молодые, активные люди, смело идущие на эксперименты.
- Эти люди по натуре дружелюбные, без больших духовных запросов, но внешне привлекательные, умело используют красноречие, общаясь с людьми с известной долей юмора.
- Финансовые стимулы не всегда имеют для сотрудников первостепенное значение.
- Принадлежность к команде, делающей успехи, является фактором, который нужно учитывать.
- **Недостатки:** количество превалирует над качеством; доминирует мышление краткосрочного успеха; сотрудники чувствуют свою связь прежде всего с коллективом и меньше с предприятием; высокая текучесть кадров.

# Культура выгодных сделок (спекулятивная культура)

- Эта культура, на которую накладывает отпечаток быстрая обратная связь успешного или неудачного предприятия и финансовый риск средней и высокой степени, встречается везде, где производятся выгодные сделки с ценными бумагами, платежными средствами, сырьем и т. п.
- Однако элементы этой культуры можно распознать и в таких областях, как мода, косметика, профессиональный спорт, реклама и финансирование рискованных предприятий.
- Быстрое использование предоставляющихся шансов - вот основная стратегия. Здесь любят быстрые сделки и быстрое получение денег.

# Административная культура

- На фоне низкой степени риска и медленной обратной связи административная культура проявляется в общественном обслуживании, на предприятиях в хорошо налаженных и защищенных отраслях, в крупных административных фирмах и частично в банках, в системе страхования.
- Решения принимаются продуманно, на их принятие требуется длительное время, при этом решения подстраховываются со всех сторон.

# Административная культура

- Общение в сферах административной культуры характеризуется обстоятельностью и подчеркнутой иерархией.
- Кооперирование сотрудников имеет относительный характер.
- Основное внимание уделяется тому, как сделать, и меньше тому, что сделать.
- Таким образом, на переднем плане стоит форма, а результат - скорее, на второстепенном.
- Почти нет связи между результатом и вознаграждением.

# Инвестиционная культура

- Проявляется в нефтяных компаниях, инвестиционных банках, строительстве, частично в армии и в производстве средств производства.
- Характеризуется главным образом, тем, что имеет явно выраженную ориентацию на будущее.
- Решения, принимаемые зачастую на самом верху, подлежат очень тщательной проверке.
- Большое значение имеет опыт, хотя и новые идеи имеют хорошие шансы на реализацию.

# Инвестиционная культура

- В органах, где принимаются решения, царит уважение перед авторитетом и профессиональными знаниями.
- Здесь придерживаются однажды принятых договоренностей и решений.
- Сотрудники общаются часто и детально все обсуждают.
- На совместных заседаниях держатся вежливо и обходительно, всем ясна взаимная зависимость.
- Процесс завоевания авторитета, через призму которого рассматривается рост сотрудника, столь же продолжителен, как и вопрос капиталовложений.

# Корпоративная этика

- В последнее время значительное внимание уделяется этическим проблемам, возникающим у людей на рабочем месте.
- В целях повышения этичности поведения руководителей и рядовых сотрудников можно использовать различные мероприятия и методы.

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **Этические кодексы** описывают систему общих ценностей и правил этики, которых, по мнению организации, должны бы придерживаться ее работники.
- Этические нормативы разрабатываются с целью описания целей организации, создания нормальной этической атмосферы и определения этических рекомендаций в процессе принятия решений.
- Обычно организации доводят этические нормативы до своих работников в виде печатных материалов;

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **«Карты этики»** — набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс корпорации для каждого сотрудника компании.
- Они содержат также имя и телефон консультанта компании по этическим вопросам.
- Данный метод активно применяется в японских компаниях;

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **Комитеты по этике**
- Одни организации создают постоянные комитеты по этике для оценки повседневной практики с точки зрения этики, почти все члены таких комитетов - руководители высшего уровня; другие не создают таких комитетов, но нанимают специалиста по этике бизнеса, называемого адвокатом по этике.
- Роль такого адвоката - выработка суждения по этическим вопросам, связанным с действиями организации, а также выполнение функции "социальной совести" организации;

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **Социальные ревизии** предложены для оценки и составления отчетов о социальном влиянии действий и программ организации.
- Сторонники социальной ревизии полагают, что отчеты такого типа могут свидетельствовать об уровне социальной ответственности организации;

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **Обучение этичному поведению**
- Еще один подход, используемый организациями для повышения показателей этичности поведения, - обучение этичному поведению руководителей и рядовых сотрудников.
- При этом работники знакомятся с этикой бизнеса, что повышает их восприимчивость к этическим проблемам, которые могут перед ними возникнуть.
- Встраивание этики как предмета в курсы обучения управления персоналом и государственному управлению является еще одной формой обучения этичному поведению, благодаря чему обучающиеся начинают лучше понимать эти проблемы;

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **Этическая экспертиза** представляет собой всесторонний анализ конкретного аспекта деятельности организации (или конкретного проекта), которая вызывает беспокойство высшего руководства, персонала или общественности и может повлиять на имидж и перспективы организации.
- Результатом такой экспертизы становится система предложений, направленных на улучшение морального климата и моральной респектабельности организации, а также внесение коррективов в практику деятельности организации (или ее конкретных проектов);

# Корпоративная этика. Мероприятия и методы

- **Этическое консультирование** проводится тогда, когда проблемы организации не могут быть решены силами самой организации (или в ней отсутствуют соответствующие структуры) из-за сложности и противоречивости ситуации,
- связанной с конкретными моральными дилеммами, для чего приглашаются компетентные независимые специалисты по корпоративной этике со стороны.

# Этика руководителя

1. Основные принципы этического поведения руководителя
2. Этические обязанности руководителя
3. Мотивация и нравственная оценка подчиненных

# Этика руководителя

- Отношение руководителя к подчиненным влияет на весь характер делового общения, во многом определяет его нравственно-психологический климат.
- Именно на этом уровне формируются в первую очередь нравственные эталоны и образцы поведения:

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Стремитесь превратить вашу организацию в сплоченный коллектив с высокими моральными нормами общения.
- Приобщите сотрудников к целям организации.
- Человек только тогда будет чувствовать себя нравственно и психологически комфортно, когда произойдет его идентификация с коллективом. Вместе с тем каждый стремится остаться индивидуальностью и хочет, чтобы его уважали таким, каков он есть.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- При возникновении проблем и трудностей, связанных с недобросовестностью, руководителю следует выяснить ее причины.
- Если речь идет о невежестве, то не следует бесконечно попрекать подчиненного его слабостями, недостатками.
- Подумайте, что вы можете сделать, чтобы помочь ему преодолеть их. Опирайтесь при этом на сильные стороны его личности.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Если сотрудник не выполнил вашего распоряжения, необходимо дать ему понять, что вам известно об этом, иначе он может решить, что провел вас.
- Более того, если руководитель не сделал подчиненному соответствующего замечания, то он просто не выполняет своих обязанностей и поступает неэтично.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Замечание сотруднику должно соответствовать этическим нормам.
- Соберите всю информацию по данному случаю.
- Выберите правильную форму общения.
- Вначале попросите самого сотрудника объяснить причину невыполнения задания, возможно он приведет не известные вам факты.
- Делайте ваши замечания один на один: необходимо уважать достоинство и чувства человека.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Критикуйте действия и поступки, а не личность человека.
- Тогда, когда это уместно, используйте прием «бутерброда» - спрячьте критику между двумя комплиментами.
- Закончите разговор на дружеской ноте и вскоре найдите время поговорить с человеком, чтобы показать ему, что вы не держите зла.
- Никогда не советуйте подчиненному, как поступать в личных делах.
- Если совет поможет, вас скорее всего не поблагодарят.
- Если не поможет - на вас ляжет вся ответственность.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Не обрастайте любимчиками.
- Относитесь к сотрудникам как к равноправным членам и ко всем с одинаковыми мерками.
- Никогда не давайте сотрудникам возможности заметить, что вы не владеете ситуацией, если вы хотите сохранить их уважение.
- Соблюдайте принцип распределительной справедливости: чем больше заслуги, тем больше должно быть вознаграждение.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Поощряйте свой коллектив даже в том случае, если успех достигнут главным образом за счет руководителя.
- Укрепляйте у подчиненного чувство собственного достоинства.
- Хорошо выполненная работа заслуживает не только материального, но и морального поощрения.
- Не ленитесь лишний раз похвалить сотрудника.
- Привилегии, которые вы делаете себе, должны распространяться и на других членов коллектива.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Доверяйте сотрудникам и признавайте собственные ошибки в работе.
- Члены коллектива все равно так или иначе узнают о них. Утаивание ошибок - проявление слабости и непорядочности.
- Защищайте своих подчиненных и будьте им преданны. Они ответят вам тем же.

# Основные принципы этичного поведения руководителя

- Выбирайте правильную форму распоряжения, учитывая прежде всего два фактора:
- 1) ситуацию, наличие времени для нюансов;
- 2) личность подчиненного: кто перед вами - добросовестный и квалифицированный работник или человек, которого нужно подталкивать на каждом шагу.
- В зависимости от этого следует выбирать и этически наиболее приемлемые нормы поведения и формы распоряжения. Формами распоряжения могут быть: приказ, просьба, вопрос и так называемый «доброволец» – «Кто хочет это сделать?».

# Этические обязанности руководителей

1. Руководители должны быть образцом нравственного поведения. Они должны жить в соответствии с ценностями, способствующими процветанию возглавляемых ими организаций.
2. Лидеры ответственны за перспективы возглавляемой ими организации.

# Этические обязанности руководителей

- Лидеры должны постоянно информировать подчиненных о своих намерениях.
- Работники ожидают от руководства, что оно будет предоставлять им всю информацию, необходимую для эффективной работы.

# Этические обязанности руководителей

- Лидеры ответственны за формирование слаженно работающего коллектива, основанного на высоком уровне доверия.
- Члены коллектива должны знать, что они будут вознаграждены за сотрудничество с другими людьми на благо фирмы даже в том случае, если будет казаться, что их собственный вклад уменьшается.
- Следует вознаграждать сотрудников за принятие решений, соответствующих стратегическим интересам организации.

# Этические обязанности руководителей. Использование мотивации сотрудников и проблема манипулирования

Три критерия могут помочь правильно оценить средства мотивации.

1. Люди, призывающие других к действиям, должны апеллировать к благородным побуждениям.
2. Руководители не должны скрывать используемых ими способов управления мотивацией, ибо скрытые формы тождественны манипулированию. Если люди, на которых оказывается влияние, остаются в неведении о нем, значит, эти способы неправомерны и нечестны.

# Этические обязанности руководителей. Использование мотивации сотрудников и проблема манипулирования

3. Правильные методы поощряют людей к активному выбору, помогая в каждом конкретном случае выявить альтернативы, варианты, возможности.

Они также способствуют принятию смелых решений. Манипуляция настолько тесно связана с результатом, что у тех, кто находится под ее воздействием, нет иного выбора, как смириться с нею.

# Оценка качества работы руководителя с этической точки зрения

С этической точки зрения качество работы руководителя можно оценить по следующим признакам:

- авторитет,
- ответственность,
- честность и неподкупность,
- уважительное отношение к людям (гуманизм),
- лояльность по отношению к организации,
- справедливость,
- моральная стойкость,
- тактичность во взаимоотношениях,
- сдержанность, самообладание, самоконтроль,
- надёжность, исполнительность, дисциплинированность.

# Хорошие подчиненные. Какие они?

- в отношении с начальством создают атмосферу взаимного стремления к выполнению поставленной задачи;
- достаточно уверены в себе, чтобы спорить с начальником и быть корректными оппонентами;
- исполняют приказы начальника, не становясь при этом раболепными;

# Хорошие подчиненные. Какие они?

- вносят свой опыт, умение и знания в работу коллектива, не стремясь занять место других его членов;
- верны своему начальнику и целям, стоящим перед коллективом, в то же время сохраняя способность трезвой оценки и конструктивной критики;
- уходят, когда становится очевидным, что они больше не могут поддерживать ценности и цели организации либо ее руководителя.

# Вопросы для обсуждения:

1. Назовите этические обязанности руководителя.
2. Назовите этические обязанности подчиненных.
3. Назовите четыре основные моральные проблемы, связанные с властными отношениями.
4. В чем состоит проблема манипулирования?
5. Назовите три критерия, помогающие правильно определить наличие манипулирования в отношениях между людьми.
6. Как можно оценить качество работы руководителя с этической точки зрения?

# Источники информации и изображений

- <https://studfiles.net/preview/1966634/page:2/>
- [http://iues.sfedu.ru/wp-content/uploads/2016/10/Dedyulina-MA\\_PapchenkoEV\\_Professionalnaya-etika.pdf](http://iues.sfedu.ru/wp-content/uploads/2016/10/Dedyulina-MA_PapchenkoEV_Professionalnaya-etika.pdf)
- [https://www.google.ru/search?newwindow=1&hl=ru&biw=1150&bih=631&tbm=isch&sa=1&ei=mXCHXernG8\\_6qwH\\_irCIDA&q=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&oq=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&gs\\_l=img.1.1.0i67j0I9.22260.23490..25834...0.0..0.70.318.5...0....1..gws-wiz-img.G62T0\\_sOIPA#imgrc=wcRE3A3at1M-kM:](https://www.google.ru/search?newwindow=1&hl=ru&biw=1150&bih=631&tbm=isch&sa=1&ei=mXCHXernG8_6qwH_irCIDA&q=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&oq=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&gs_l=img.1.1.0i67j0I9.22260.23490..25834...0.0..0.70.318.5...0....1..gws-wiz-img.G62T0_sOIPA#imgrc=wcRE3A3at1M-kM:)
- [https://www.google.ru/search?newwindow=1&hl=ru&biw=1150&bih=631&tbm=isch&sa=1&ei=mXCHXernG8\\_6qwH\\_irCIDA&q=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&oq=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&gs\\_l=img.1.1.0i67j0I9.22260.23490..25834...0.0..0.70.318.5...0....1..gws-wiz-img.G62T0\\_sOIPA#imgrc=wcRE3A3at1M-kM:](https://www.google.ru/search?newwindow=1&hl=ru&biw=1150&bih=631&tbm=isch&sa=1&ei=mXCHXernG8_6qwH_irCIDA&q=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&oq=%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C&gs_l=img.1.1.0i67j0I9.22260.23490..25834...0.0..0.70.318.5...0....1..gws-wiz-img.G62T0_sOIPA#imgrc=wcRE3A3at1M-kM:)

Благодарю за внимание!