

Гордов Юрий Владимирович

СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В КОНТЕКСТЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЕЕ ПРИОРИТЕТОВ, НОРМ И ЦЕННОСТЕЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

В данной статье исследуется профессиональная этика как совокупность правил поведения определенной социальной группы, а именно управляющих компаний. Указывается, что наиболее часто с необходимостью в соблюдении норм профессиональной этики сталкиваются люди, управляющие, работающие в сфере обслуживания, медицины, образования, там, где деятельность связана с непосредственными человеческими контактами, где предъявляются нравственные требования. Делается вывод, что профессиональная этика развивается вместе с развитием самого управления и в настоящее время принципы и нормы профессиональной этики управляющих должны быть закреплены уже на законодательном уровне.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2011/8-3/15.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2011. № 8 (14): в 4-х ч. Ч. III. С. 67-70. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2011/8-3/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

MANPOWER'S PRICES LEVELING IN FACTORY INDUSTRY OF RUSSIA AT THE BEGINNING OF THE XXTH CENTURY (BY THE DATA OF INDUSTRIAL CENSUS OF 1908)

Vyacheslav Viktorovich Volkov, Ph. D. in Philosophy, Associate Professor
Department of Classical and Social-Economic Disciplines
Military Educational-Scientific Center of the Navy "Naval Academy"
agnee@yandex.ru

The author discusses one of the labor market formation criteria within Russia at the beginning of the XXth century – manpower's prices leveling in factory industry of Russia and concludes the undeveloped forming nature of labor market basing on the analysis of the industrial census of 1908.

Key words and phrases: manpower's prices leveling; labor market; factory industry of Russia; inter-district variations; inter-province variations.

УДК 1/14+17

В данной статье исследуется профессиональная этика как совокупность правил поведения определенной социальной группы, а именно управляющих компаний. Указывается, что наиболее часто с необходимостью в соблюдении норм профессиональной этики сталкиваются люди, управляющие, работающие в сфере обслуживания, медицины, образования, там, где деятельность связана с непосредственными человеческими контактами, где предъявляются нравственные требования. Делается вывод, что профессиональная этика развивается вместе с развитием самого управления и в настоящее время принципы и нормы профессиональной этики управляющих должны быть закреплены уже на законодательном уровне.

Ключевые слова и фразы: профессиональная этика; управленческая этика; нравственные отношения в коллективе компании; кодексы корпоративного поведения.

Юрий Владимирович Гордов

Кафедра истории, философии и культурологии

Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д. И. Менделеева
youriy34@mail.ru

СУЩНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ В КОНТЕКСТЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЕЕ ПРИОРИТЕТОВ, НОРМ И ЦЕННОСТЕЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ[©]

В задачи профессиональной этики входит выявление нравственных норм и оценок, суждений и понятий, характеризующих людей в роли представителей определенной профессии. Профессиональная этика вырабатывает нормы, стандарты, требования, характерные для определенных видов деятельности. Профессиональная этика должна также объяснить мораль и учить морали, прививать моральные принципы и представления о долге и чести, морально воспитывать работников. Этика призвана воспитывать, помогать людям правильно вести себя с людьми, общаться в производственном коллективе и т.п. Профессиональная этика учит следовать эталонам нравственности, принятым за норму поведения людей в определенной деятельности, на эти эталоны работники и должны ориентироваться. Каждая профессия имеет свою специфику принятой в ней и действующей системы ценностей. Причем один и тот же поступок может рассматриваться как моральный, внеморальный и даже аморальный в зависимости от того, как в нем выражается отношение к действующей системе ценностей [3, с. 9].

Внутри каждой профессиональной группы складываются определенные специфические связи и отношения людей. В зависимости от объекта труда, орудий труда, используемых приемов и решаемых задач возникает неповторимое своеобразие ситуаций, трудностей и даже опасностей, которые требуют от человека определенного типа действий, методов, психологических реакций. В каждой профессии рождаются свои моральные «искушения», моральные «доблести» и «потери», возникают определенные противоречия, вырабатываются своеобразные способы их разрешения. В профессиональную деятельность человек вовлекается с его субъективным миром чувств, переживаний, стремлений, нравственных оценок, со своим образом мышления. Среди многообразных ситуаций в профессиональных отношениях начинают выделяться наиболее типичные, которые и характеризуют относительную самостоятельность профессии, ее моральную атмосферу. А это, в свою очередь, обуславливает специфику поступков людей, своеобразие норм их поведения. Таким образом, как только профессиональные отношения приобрели качественную устойчивость, это привело к формированию особых нравственных установок, соответствующих характеру труда, т.е. к возникновению профессиональной морали с ее исходной клеточкой — нормой, отражающей практическую целесообразность определенных форм взаимоотношений как между членами профессиональной группы, так и между самой группой с обществом [2, с. 48].

На сегодняшний день в профессиональной этике одним из самых обсуждаемых разделов является управленческая этика. Это связано, прежде всего, с бурным развитием и институализацией управленческих функций, в которых вопросы этического плана составляют самую сущность профессиональной деятельности, определяют ее характер и соответствующие перспективы на будущее самих управляющих, работающих в той или иной сфере.

Относительно профессионально-управленческой этики можно сказать, что это область этической науки, включающая в себя систему моральных норм и принципов, действующих в условиях взаимоотношений людей в компаниях и организациях, характеризующихся специфическим сочетанием как общеэтических норм, так и особых норм профессионально-управленческой морали, носящих рекомендательный характер, возникающих и бытующих в данной профессионально-трудовой ассоциации. Содержание этики управления составляют, во-первых, нормы поведения, предписывающие определенный тип нравственных отношений между людьми, необходимый для выполнения своего профессионально-трудового долга, во-вторых, толкование этических кодексов компании, задач и целей руководства. Данный вид этики изучает качества личности специалиста-управленца, необходимые для выполнения руководящих обязанностей; нравственные взаимоотношения руководящих специалистов с коллективом; взаимоотношения между людьми внутри трудового коллектива и нормы, которые их регулируют; цели развития компании [4, с. 145].

В сфере управления, как и в любой другой деятельности, честное и ответственное исполнение своих обязанностей – это одно из главнейших правил профессиональной этики. Однако некоторые особенности исполнения этого правила могут быть упущены начинающими специалистами управления, и тогда такой сотрудник может быть признан непригодным к осуществлению своих обязанностей. Чтобы этого не произошло, следует принять к исполнению следующие нравственные нормы и принципы:

- управление следует выполнять профессионально, строго в соответствии с возложенными полномочиями;
- в принятии управленческих решений нельзя руководствоваться своими личными симпатиями и антипатиями, следует всегда соблюдать объективность;
- при работе с личными данными клиентов или других лиц, компаний всегда следует соблюдать строжайшую конфиденциальность;
- в своей деятельности нельзя допускать возникновения внеслужебных отношений с клиентами или коллегами, руководителями или подчиненными;
- следует соблюдать принцип коллегиальности, непозволительно обсуждать своих коллег или подчиненных в присутствии клиентов, партнеров или других лиц;
- нельзя допускать срыва уже принятого заказа через отказ от него в пользу другого (более выгодного) заказа;
- недопустима дискриминация клиентов, партнеров, коллег или подчиненных по расовому, возрастному или какому-либо еще признаку.

Профессиональная этика управляющих выполняет в коллективе компании познавательную, воспитательную, мировоззренческую, регулятивную, защитную функции. Познавательная функция реализуется посредством уяснения сути соответствующего раздела профессиональной этики в учебных заведениях, готовящих руководителей и менеджеров; воспитательная – реализуется в практике руководства, а также в системе отношений, складывающихся в конкретных ситуациях; мировоззренческая – выражается в способности руководящего работника соотносить выполняемые им обязанности с интересами окружающих людей и компании в целом, а также в формировании на этой основе представления о своем профессиональном предназначении; регулятивная функция наиболее очевидна, поскольку изначально разработка нормативных требований имеет своей целью упорядочить исполнение управленцами своих обязанностей в конкретных сферах деятельности; защитная функция связана с необходимостью оградить специалистов-управляющих от давления и часто некомпетентного вмешательства в их деятельность представителей государственных и общественных органов, СМИ, общественного мнения.

Перечисленные функции призваны, с одной стороны, расширить возможности принятия к исполнению решений руководства коллективом компании, профессионала в сфере его деятельности (без этого он не сможет выполнять свои задачи), с другой – устанавливать четкие границы власти, которой располагает управленческий аппарат в отношении сотрудников компании, менеджер – над подчиненным, руководитель – над наемным работником, клиентом, потребителем предоставляемых им товаров и услуг. Тем самым профессиональная этика управляющих вносит существенные изменения в конфигурацию властных отношений современного общества и предназначена для уменьшения зависимости одного лица от другого, возникающей ввиду различий их общественных функций и профессиональных статусов, для преодоления влияния патерналистских моделей в отношениях между людьми [1, с. 17].

Каждому роду человеческой деятельности (научной, педагогической, художественной, управленческой и т.д.) соответствуют определенные виды профессиональной этики. Изучение видов профессиональной этики показывает многообразие, разносторонность моральных отношений: не только управленческая этика, но и каждый иной вид профессиональной этики определяется своеобразием профессиональной деятельности, имеет свои специфические требования в области морали. Так, например, этика ученого предполагает, в первую очередь, такие моральные качества, как научную добросовестность, личную честность, патриотизм. Судебная этика требует честности, справедливости, откровенности, гуманизма, верности закону. Профессиональная этика в условиях воинской службы требует четкого выполнения служебного долга, мужества, дисциплинированности, преданности Родине.

В этом плане нельзя обойти стороной этику предпринимательства, которая включает в себя в значительной мере контекст управленческой этики. В нее входят следующие компоненты:

а) ценности: убеждения, мнения, отношение руководства к таким понятиям, как свобода, справедливость, честность, ответственность, терпимость;

б) стандарты и нормы: принципы, определяющие действия людей, и служащие для руководства и контроля за их поведением (законы, кодексы);

в) внешняя среда: условия, в которых протекает деятельность предпринимателей и управленцев (политические, социальные, культурные);

г) поведение руководителей и сотрудников: формы деятельности, ориентированные на ценности данного предприятия в рамках определенных стандартов и норм.

Следовательно, формирование этики предпринимательства – это сложный и длительный процесс, в котором участвуют не только предприниматели в качестве руководителей, управленцев, бизнесменов, но также различные институты государства, средства массовой информации и т.д.

Итак, основное назначение и сущность профессиональной этики – содействие успешному исполнению профессиональных обязанностей, активизация способности личности к самостоятельной ориентации в поведении, выборе средств и методов достижения профессиональных целей. Слагаемыми компонентами профессиональной этики выступают профессиональный такт как своеобразный психологический аспект поведения личности и этикет. Понимание такта и этикета связано с характеристикой правильности выбора тех или иных форм культурного поведения. Профессиональный такт связан с умением осуществлять в конкретных условиях профессиональную деятельность, соотносясь с индивидуальными качествами объекта труда и выбирать наиболее целесообразные приемы и средства воздействия на личность. Такт и профессиональный этикет являются слагаемыми профессионального мастерства.

Правила этикета, облаченные в конкретные формы поведения, указывают на единство двух его сторон: морально-этической и эстетической. Первая сторона — это выражение нравственной нормы: предупредительной заботы, уважения, защиты и т.д. Вторая сторона, эстетическая — свидетельствует о красоте, изяществе форм поведения. Кроме правил культурного поведения существует и профессиональный этикет. В жизни всегда были и останутся отношения, которые обеспечивают наивысшую эффективность в выполнении профессиональных функций. Участники какого-либо взаимодействия всегда стараются сохранить наиболее оптимальные формы этого взаимодействия и правила поведения. В том или ином коллективе, группе работников, сотрудников, деловых людей складываются определенные традиции, которые с течением времени приобретают силу моральных принципов и составляют этикет данной группы, общности.

В практике деловых и управленческих отношений всегда есть какие-то стандартные ситуации, которых невозможно избежать. Для этих ситуаций и вырабатывают формы и правила поведения. Этот набор правил и составляет этикет делового общения, который важен, прежде всего, для руководителей и кадров управления. Этикет деловых отношений определяется, в частности, как свод правил поведения, который представляет внешнюю сторону делового общения. Этикет руководителей и управляющих — результат длительного отбора правил и форм наиболее целесообразного поведения, которое способствует успеху в деловых отношениях.

Прежде всего, следует помнить, что деловой этикет включает точное соблюдение правил культуры поведения, которая предполагает, в первую очередь, глубокое уважение человеческой личности. Социальная роль, которую играет тот или иной человек, не должна быть самодовлеющей, не должна она оказывать и гипнотического влияния на подчиненного. Культурный руководитель и управляющий будут в равной степени уважительно относиться и к президенту компании, фирмы, и к рядовому работнику, к и уборщице офиса. Это искреннее уважение должно стать составной частью натуры людей, формирующих управленческий аппарат. Культура поведения в деловом общении немислима без соблюдения правил вербального (словесного, речевого) этикета, связанного с формами и манерами речи, словарным запасом, т.е. со всем стилем речи, принятым в общении данного круга деловых людей.

В речевом этикете деловых людей большое значение имеют комплименты – приятные слова, выражающие одобрение, положительную оценку деятельности в сфере управления, подчеркивающие вкус в одежде, внешности, сбалансированность поступков партнера, т.е. оценку ума делового партнера. Во время делового общения всегда есть реальная возможность для комплиментов, они воодушевляют вашего делового партнера, придают ему уверенность, одобряют. Соблюдение важнейших правил поведения с незнакомыми людьми – признак респектабельности, воспитанности, уверенности в себе, которые важны для руководителя.

В заключение отметим, что в настоящее время развиваются и совершенствуются профессиональные нормы, изменяются общественные отношения. И в этой новой картине мира как никогда важно умение с уважением относиться к окружающим людям, поскольку это главное достоинство профессиональной этики представителей сферы управления.

Список литературы

1. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок: монография. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. 378 с.
2. Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К. Этика бизнеса. М.: Дело, 2000. 280 с.
3. Профессиональная этика и этикет: учебник / А. А. Солоницына. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2005. 200 с.
4. Этика / авт.-сост. И. Г. Широкова. М.: Приор-издат, 2002. 160 с.

PROFESSIONAL ETHICS ESSENCE IN THE CONTEXT OF ITS PRIORITIES, NORMS AND VALUES IN THE SPHERE OF MANAGEMENT

Yurii Vladimirovich Gordov

*Department of History, Philosophy and Culturology
Novomoskovsk Institute of Russian Chemical-Technological University named after D. I. Mendeleev
youriy34@mail.ru*

The author studies professional ethics as the set of the conduct rules of the particular social group, namely management companies, mentions that people, managers, working in service industry, medicine, education, where activity is related to direct human contact and where moral requirements are imposed, more often face the necessity of professional ethics standards observations and concludes that professional ethics develops together with management development and now the principles and norms of managers' professional ethics should be already fixed at legislative level.

Key words and phrases: professional ethics; management ethics; moral attitudes in company team; corporate code of conduct.

УДК 340(09)(470)

Статья раскрывает особенности социального состава дореволюционного суда присяжных в Пензенской губернии в динамике его развития. Особое внимание уделяется анализу причин преобладания представителей той или иной категории населения в составе присяжных заседателей.

Ключевые слова и фразы: суд присяжных; цензы; комиссии по составлению списков присяжных; социальный состав; абсентеизм.

Ольга Евгеньевна Громикова

*Кафедра «Государственно-правовые дисциплины»
Пензенский государственный университет
gadfly1984@mail.ru*

ПРИСЯЖНЫЕ ЗАСЕДАТЕЛИ ПЕНЗЕНСКОЙ ГУБЕРНИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX – НАЧАЛЕ XX В.: ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО СОСТАВА®

Суд присяжных как институт процессуального права представляет собой соединение для судебного разбирательства двух равноправных, но раздельных, не сливающихся между собой коллегий: судей-профессионалов и представителей общества, действующих совместно, но строго в пределах возложенных на них законом полномочий. Впервые этот правовой институт был введен в нашей стране в результате судебной реформы 1864 года.

Проблема социального состава какого-либо государственного или общественного института чрезвычайно важна, от него напрямую зависит его характер, облик в глазах общества и государства. От социального состава народного жюри в суде зависит также и эффективность работы суда, и его репрессивность.

Так же как Пензенская губерния в целом в силу своего местоположения, национального и религиозного состава отличалась от других губерний России, так и набор присяжных здесь имел некоторые специфические черты, свойственные как остальным провинциальным губерниям, так и только ей одной.

Для того чтобы разобратся, готово ли население губернии к введению новых институтов судебной системы и непосредственно к возможности стать присяжными заседателями, нужно в полной мере представлять, чем жил этот регион во второй половине XIX века.

Пензенская губерния в рассматриваемый период представляла собой обычную российскую аграрную провинцию, «глубинку» России. Основными темами, освещавшимися в официальной местной прессе Пензенской губернии, были: высокая детская и младенческая смертность среди крестьян, приготовление хлеба без ржи и пшеницы в неурожайные годы, определение молочности коровы и стати скаковой лошади [8]. Публикации, посвященные вопросам судопроизводства, были достаточно редки. Большой частью юридический отдел в «Пензенских губернских ведомостях» представлял собой список дел, назначенных к слушанию на ближайшие числа месяца. То есть происходящие в судебной системе изменения на момент начала формирования списков присяжных не были объектом пристального внимания местного населения.

Ко времени начала действия суда присяжных в Пензенской губернии уже достаточно долго были открыты судебные заседания, хотя уровень рассматриваемых дел был не очень высок: бытовые кражи, пьяные драки. И хотя общепризнанно, что «проходившие открыто судебные слушания с участием присяжных способствовали изменению обыденного правосознания, правовой грамотности населения» и «имели большое воспитательное значение» [13, с. 2], сложно сказать, что именно такое воздействие оказывали на население большая часть судебных процессов, рассматривавшихся в Пензенской губернии. Очевидно лишь одно: суд так или иначе стал «ближе» и доступнее обычным людям.