



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В. А. Спивак

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

Рекомендовано Учебно–методическим отделом высшего образования в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2019

УДК 174.4(075.8)
ББК 87.75я73
С72

Автор:

Спивак Владимир Александрович — доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ, профессор кафедры управления персоналом факультета государственного и муниципального управления и управления персоналом Института управления Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Рецензенты:

Сигов В. И. — доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики труда Санкт-Петербургского государственного экономического университета;

Трапцын С. Ю. — доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой управления образованием и кадрового менеджмента Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена.

Спивак, В. А.

С72 Деловая этика : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 522 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-534-00847-0

Материалы данного учебника призваны продемонстрировать текущее состояние науки и практики деловой этики как сложной и большой живой системы, присутствующей неизменно и постоянно во всех проявлениях сознания, во всех формах жизни и деятельности людей и сообществ. Личная и организационная деловая этика формируется как во многом уникальное явление в процессе социализации, изучения приводимых материалов, вовлечения в процесс познания и усвоения мнений многих авторов, неустанной работы души, индивидуального и общественного сознания.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Управление персоналом» и «Государственное и муниципальное управление», а также по другим направлениям, требующим от профессионалов владения этическими методами ведения бизнеса и взаимодействия с отдельными людьми и различными социальными и профессиональными группами; аспирантов, преподавателей, практических работников и всех, кто интересуется вопросами деловой этики.

УДК 174.4(075.8)
ББК 87.75я73



Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав. Правовую поддержку издательства обеспечивает юридическая компания «Дельфи».

ISBN 978-5-534-00847-0

© Спивак В. А., 2014

© ООО «Издательство Юрайт», 2019

Оглавление

| | |
|--|-----------|
| Принятые сокращения..... | 10 |
| Предисловие | 12 |
| Глава 1. Общие вопросы человеческой морали и этики..... | 16 |
| 1.1. Этика как наука и практика..... | 17 |
| 1.1.1. Понятие морали и этики | 17 |
| 1.1.2. Подходы к познанию этики. Научный подход..... | 22 |
| 1.1.3. Структура этики как науки и практики..... | 27 |
| 1.1.4. Значение этики | 29 |
| 1.1.5. Принципы познания и применения этики..... | 32 |
| 1.2. Этика как регулятор поведения | 34 |
| 1.2.1. Поведение и его регуляторы в организации..... | 34 |
| 1.2.2. Функции этики..... | 38 |
| 1.3. Модели этики и этикета..... | 39 |
| 1.3.1. Этика и этикет: двухуровневая модель..... | 39 |
| 1.3.2. Иерархическая модель этики (поуровневая)..... | 43 |
| 1.3.3. Цивилизационные этические системы (по К. Крылову) | 45 |
| 1.3.4. Модель этики как элемента культуры..... | 52 |
| 1.4. Этика и сознание | 54 |
| 1.4.1. Понятие общественного сознания..... | 54 |
| 1.4.2. Структуризация и формы общественного сознания..... | 57 |
| 1.5. Этика как система | 61 |
| 1.5.1. Системы и системный подход..... | 61 |
| 1.5.2. Характеристика этических систем..... | 65 |
| 1.5.3. Направления оказания влияния на систему и управления ею | 67 |
| 1.5.4. Отношения в системе и системы со средой..... | 68 |
| 1.5.5. Виды обеспечения деятельности и развития этических систем..... | 70 |
| 1.5.6. Показатель этичности | 72 |
| 1.6. Деловая этика | 75 |
| 1.6.1. Дело, бизнес, деловая этика | 75 |
| 1.6.2. Предпринимательство и процесс бизнеса..... | 77 |

| | |
|--|-----------|
| 1.6.3. Понятие и структура деятельности и деловой деятельности, классификатор экономической деятельности в России и типология деловой этики..... | 79 |
| <i>Контрольные вопросы</i> | 82 |
| <i>Задания</i> | 82 |
| Глава 2. Этическая система бизнес-организации..... | 86 |
| 2.1. Понятие и определяющие признаки организации | 86 |
| 2.2. Системный подход к этике организации | 88 |
| 2.2.1. Ситуационный подход | 93 |
| 2.3. Группы интересов..... | 94 |
| 2.4. Организационная этика и ее значение..... | 95 |
| 2.5. Модели организаций и специфика их этических систем..... | 99 |
| 2.5.1. Культурологические модели организаций | 99 |
| 2.5.2. Организационная культура и организационная этика..... | 105 |
| 2.5.3. Концепция организационной культуры Э. Шейна..... | 108 |
| 2.6. Этика и социальная ответственность организации..... | 111 |
| 2.6.1. Действия организации в ситуации этической дилеммы.... | 111 |
| 2.6.2. Понятие и аспекты социальной ответственности | 112 |
| 2.7. Управление этикой и социальной ответственностью компании | 117 |
| 2.7.1. Социальное управление этикой (по Дафту и Шейну) | 117 |
| 2.7.2. Основы управления социальной ответственностью организации в России | 122 |
| 2.7.3. Внедрение этических принципов и норм в практику организаций (по Р. Ботавиной)..... | 124 |
| 2.8. Этика в содержании основных характеристик организации | 131 |
| 2.8.1. Этическое содержание миссии и видения будущего организации | 131 |
| 2.8.2. Качество трудовой жизни и социальное партнерство | 134 |
| 2.8.3. Социально-психологический климат как ценность | 138 |
| 2.9. Имидж организации..... | 140 |
| 2.9.1. Понятие и факторы имиджа организации | 140 |
| 2.9.2. Стандарт ISO — объективная характеристика имиджа, качества и надежности организации | 146 |
| 2.9.3. «Фирменный стиль» организации..... | 147 |
| 2.9.4. Фирменный стиль одежды (дресс-код) | 149 |
| 2.9.5. Бюро безупречного бизнеса — фактор высокого имиджа организации в глазах клиентов | 152 |
| 2.9.6. Программа «Инвесторы в людей» — фактор высокого имиджа организации в глазах сотрудников | 154 |
| 2.9.7. Этические кодексы (кодексы поведения) | 156 |
| 2.10. Образы организации | 158 |
| 2.10.1. Поведенческий маркетинг и его виды..... | 158 |

| | |
|--|------------|
| 2.10.2. Образы организаций (по Г. Моргану)..... | 160 |
| 2.10.3. Психологические типы организаций и типология духовных аспектов корпоративных культур..... | 162 |
| 2.11. Источники получения информации об этической системе организации..... | 165 |
| <i>Контрольные вопросы</i> | 168 |
| <i>Задания</i> | 169 |
| Глава 3. Этическая система личности | 173 |
| 3.1. Личность и ее этические особенности | 173 |
| 3.1.1. Понятие и общие свойства личности..... | 173 |
| 3.1.2. Интегрированные свойства личности и их этические аспекты | 176 |
| 3.1.3. Направленность личности и место этики и этикета в ней | 182 |
| 3.1.4. Восприятие..... | 184 |
| 3.1.5. Целостность личности | 185 |
| 3.2. Системные свойства этики личности..... | 188 |
| 3.3. Структура и модели сознания..... | 193 |
| 3.3.1. Многообразие форм индивидуального сознания..... | 193 |
| 3.3.2. Модель сознания З. Фрейда | 193 |
| 3.3.3. Модель сознания «окна Джогари» | 195 |
| 3.3.4. Формы психологической самозащиты личности | 197 |
| 3.3.5. Модель этики в типологии личности Майерс – Бриггс.... | 199 |
| 3.3.6. Модель этических критериев принятия сложных решений..... | 203 |
| 3.3.7. Модель стадий морального развития (по Л. Колбергу)..... | 209 |
| 3.3.8. Определение уровня зрелости личной системы ценностей (по Л. Колбергу) | 210 |
| 3.4. Образы личности и личностные факторы этической системы ... | 215 |
| 3.4.1. Разработка профиля или портрета делового человека как личности и профессионала | 215 |
| 3.4.2. Интеллект и характер..... | 217 |
| 3.4.3. Понятие и оценка толерантности..... | 223 |
| 3.4.4. Методы получения знаний о личности..... | 224 |
| 3.4.5. Формализованные данные о работнике: личное дело | 226 |
| 3.4.6. Модели профессио- и психографии | 229 |
| 3.4.7. Модель трудового потенциала | 231 |
| 3.4.8. Модель нейролингвистического программирования | 232 |
| 3.4.9. 66-пунктный профиль клиента (по Маккею)..... | 234 |
| 3.4.10. Модель «Профили клиентов»..... | 237 |
| <i>Контрольные вопросы</i> | 240 |
| <i>Задания</i> | 240 |

| | |
|--|------------|
| Глава 4. Этические системы деловых людей | 252 |
| 4.1. Трудовая этика и трудовое поведение | 252 |
| 4.1.1. Нравственность труда | 252 |
| 4.1.2. Модели трудового поведения | 253 |
| 4.1.3. Фрагмент правил внутреннего распорядка компании ЗМ | 258 |
| 4.2. Управленческая этика | 261 |
| 4.2.1. Управление как профессия | 261 |
| 4.2.2. Лидерство и менеджмент | 265 |
| 4.2.3. Значение лидерства | 268 |
| 4.2.4. Понятие власти и ее источники | 271 |
| 4.2.5. Понятие авторитета и влияния | 274 |
| 4.2.6. Целостность личности лидера (по Файоллю) | 278 |
| 4.2.7. Общие рекомендации по этике отношений между руководителем и подчиненными (по Петрунину и Борисову) ... | 279 |
| 4.3. Модели руководителей | 282 |
| 4.3.1. Понятие и роль идеалов | 282 |
| 4.3.2. Идеальная модель: лидер-служитель | 284 |
| 4.3.3. Идеальная модель: лидер пятого уровня | 285 |
| 4.4. Этика иерархических отношений в трудовых ситуациях | 287 |
| 4.4.1. Найм, наказание, увольнение | 287 |
| 4.4.2. Понятие, формы и эффективность критики | 292 |
| 4.4.3. Этика вынесения порицания подчиненному: поддерживающие коммуникации | 297 |
| 4.4.4. Этические аспекты мотивации к труду | 299 |
| 4.5. Профессиональная этика | 305 |
| 4.5.1. Понятие профессиональной этики (по И. Кону) | 305 |
| 4.5.2. Этика консалтинга | 307 |
| 4.5.3. Предпринимательство, его виды и факторы успеха | 311 |
| 4.5.4. Предпринимательская этика | 315 |
| 4.5.5. Нравственные ценности «акул» и «дельфинов» бизнеса ... | 317 |
| 4.6. Организационные регуляторы деловой этики | 322 |
| 4.7. Национальные особенности этики деловых людей | 326 |
| 4.7.1. Специфика национальных этических систем | 326 |
| 4.7.2. Измерение национальной культуры (по Ф. Тромпенаарсу) | 329 |
| <i>Контрольные вопросы</i> | 334 |
| <i>Задания</i> | 334 |
| Глава 5. Этика деловых коммуникаций | 346 |
| 5.1. Основы этики деловых коммуникаций | 347 |
| 5.1.1. Понятие деловых коммуникаций | 347 |
| 5.1.2. Сложность деловых коммуникаций | 348 |

| | |
|---|-----|
| 5.1.3. Принципы эффективных деловых коммуникаций..... | 350 |
| 5.1.4. Коммуникации и общение..... | 352 |
| 5.1.5. Каналы коммуникации. Формальные коммуникации | 354 |
| 5.1.6. Неформальные коммуникации..... | 357 |
| 5.1.7. Принципы процессного подхода к деловым коммуникациям..... | 360 |
| 5.1.8. Структура коммуникативного процесса | 361 |
| 5.2. Методы налаживания продуктивных коммуникаций..... | 366 |
| 5.2.1. Как убеждать сотрудников и вербовать единомышленников | 366 |
| 5.2.2. Умение слушать и воспринимать..... | 371 |
| 5.3. Трудности в коммуникациях: аспекты общения и барьеры непонимания..... | 373 |
| 5.3.1. Ошибки и искажения восприятия..... | 373 |
| 5.3.2. «Барьеры непонимания» и их природа..... | 377 |
| 5.4. Невербальные средства общения..... | 387 |
| 5.4.1. Влияние на восприятие жестов и пространства общения..... | 387 |
| 5.4.2. Взаиморасположение и позы собеседников | 390 |
| 5.5. Модель коммуникации личностей на основе модели «окна Джогари» | 392 |
| 5.6. Этика общения по модели личности Майерс — Бриггс..... | 394 |
| 5.7. Этика проведения переговоров | 396 |
| 5.7.1. Основные стратегии проведения переговоров..... | 396 |
| 5.7.2. Этика проведения переговоров и совещаний (по П. Мицичу)..... | 399 |
| 5.7.3. Этика нейтрализации замечаний оппонента | 403 |
| 5.7.4. Типичные ошибки при ведении переговоров | 405 |
| 5.7.5. Регламент Роберта — правила организации и проведения совещания | 406 |
| 5.7.6. Понятия «спор», «дискуссия», «дебаты» | 407 |
| 5.7.7. Этикет проведения прений..... | 409 |
| 5.7.8. Кодекс кооперативности Г. Грайса — этика поведения при групповом обсуждении | 410 |
| 5.7.9. Коммуникации по телефону..... | 413 |
| 5.8. Этика деловых коммуникаций посредством письменных документов..... | 416 |
| 5.8.1. Значение письменных документов..... | 416 |
| 5.8.2. Этические нормы при составлении текста делового письма | 420 |
| 5.8.3. Этические нормы рассмотрения обращений граждан..... | 426 |
| 5.8.4. Документы по личному составу | 427 |
| 5.8.5. Этика составления профессионального резюме..... | 428 |

| | |
|---|------------|
| 5.8.6. Деловое общение посредством визитной карточки..... | 429 |
| 5.8.7. Пример делового письма..... | 431 |
| 5.8.8. Этика письменного сообщения плохих новостей | 432 |
| 5.8.9. Структура и содержание договора купли-продажи товаров..... | 433 |
| 5.9. Национальная специфика и ее влияние на деловые коммуникации..... | 435 |
| <i>Контрольные вопросы</i> | 440 |
| <i>Задания</i> | 440 |
| Глава 6. Девиации и конфликты в деловой сфере: этический аспект | 446 |
| 6.1. Понятие девиантного поведения в организации..... | 447 |
| 6.2. Формы девиантного поведения людей в организациях..... | 448 |
| 6.2.1. Манипуляции..... | 448 |
| 6.2.2. Модели манипуляторов и актуализаторов (по Шострому)..... | 449 |
| 6.2.3. Гендерные различия как факторы этического конфликта..... | 452 |
| 6.2.4. Дискриминация человека в организации как форма конфликта..... | 457 |
| 6.2.5. Мошенничество..... | 461 |
| 6.2.6. Саботаж | 464 |
| 6.2.7. Коррупция..... | 467 |
| 6.3. Девиантное групповое поведение..... | 469 |
| 6.3.1. «Групповое мышление»..... | 469 |
| 6.3.2. Девиации на работе в зависимости от силы регламентации деятельности и вовлеченности в группы..... | 472 |
| 6.3.3. Мафия и ее этика | 480 |
| 6.4. Девиации хозяйственных организаций..... | 481 |
| 6.4.1. Промышленный шпионаж..... | 481 |
| 6.4.2. Конкурентная разведка: этика использования методов и средств..... | 482 |
| 6.4.3. Индивидуалистическая этика транснациональных компаний..... | 486 |
| 6.5. Управление межличностным конфликтом | 489 |
| 6.6. Приемы управления конфликтом | 493 |
| <i>Контрольные вопросы</i> | 495 |
| <i>Задания</i> | 496 |
| Литература | 499 |
| Приложение 1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих | 501 |
| Приложение 2. Стандарт ВОК-КСО-2007 | 509 |

| | |
|---|-----|
| Приложение 3. Этика сетевого общения..... | 515 |
| Приложение 4. Список слов делового языка, вызывающих трудности в употреблении | 518 |
| Приложение 5. Модели и варианты синтаксических конструкций для делового письма..... | 520 |

Принятые сокращения

АФТ – Американская федерация труда

БББ – Бюро безупречного бизнеса

ГМУ – государственное и муниципальное управление

ВНИКИ – Всероссийский научно-исследовательский конъюнктурный институт

ВОК – Всероссийская организация качества

КПП – Конгресс производственных профсоюзов

КСО – корпоративная социальная ответственность

КТЖ – качество трудовой жизни

НЛП – нейролингвистическое программирование

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности

ОКУД – Общероссийский классификатор управленческой документации

ПАСЕ – Парламентская ассамблея Совета Европы

Росархив – Федеральное архивное агентство

РТСБ – Российская товарно-сырьевая биржа

РФ – Российская Федерация

СМИ – средства массовой информации

СПК – социально-психологический климат

ТНК – транснациональные корпорации

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

УСОРД – Унифицированная система организационно-распорядительной документации

AFL – The American Federation of Labor (Американская федерация труда)

CIO – Congress of Industrial Organizations (Конгресс производственных профсоюзов)

EQ – emotional quotient (эмоциональный коэффициент)

ISO – International Organization for Standardization (Международная организация по стандартизации, ИСО)

IQ – intelligence quotient (коэффициент интеллекта)

MBV – Managing by values (управление на основе ценностей)

PR – Public Relations – (связи с общественностью)

англ. — английский
гл. — глава(-ы)
греч. — греческий
долл. — доллар
итал. — итальянский
лат. — латинский
разд. — раздел(-ы)
руб. — рубль(-и)
ст. — статья(-и)
ч. — часть(-и)
фр. — французский

Предисловие

Этические категории использовались человечеством во все времена его существования. Совместная жизнь и деятельность невозможны без установления в явном или неявном виде правил общежития, норм, определяющих правильное и неправильное поведение, без критериев оценки поведения, поступков, личностных качеств человека. Категории добра и зла, чести, достоинства личности, справедливости, совести, чести и многие другие используются постоянно, к ним апеллируют в процессе деловых переговоров и бесед, они служат аргументами в спорах, применяются для оценки поведения людей и организаций, формируют социально одобряемые личность и бизнес.

Мораль, этические нормы и правила, категории этики нормативного и оценочного характера пронизывают существование человека в течение всей его жизни и во всех сферах. По сути, восприятие себя и других людей, их поведения осуществляется через оценку этических качеств; решение проблем, принятие решений всегда происходит с оглядкой на этические нормы и правила (соблюдать или поправить их?). Моральное сознание есть неотъемлемый элемент человеческого и общественного сознания; направленность личности, ее мотивы формируются на основе морали; мораль является неотъемлемым и одним из важнейших достижений духовной культуры людей и общностей. Особые полномочия, особая ответственность отдельных социальных и профессиональных групп людей приводит к необходимости особым же образом акцентировать внимание на их моральных качествах, на этике их поведения. Так появляются многочисленные профессиональные этики, фиксирующие ожидания общества, испытываемые по отношению к представителям тех или иных профессий. Даже в группах преступников (например, в мафии) существуют некие правила поведения, своеобразная мораль и стимулы и санкции за соблюдение или несоблюдение этих норм. Попробуйте определить, сколько раз в день вы пользуетесь такими понятиями, как добро и зло (хорошо и плохо), справедливо и несправедливо, честно или нечестно, апеллируете к совести человека, используете определения «порядочный», «добросовестный», «ответственный», говорите

о доверии. И все эти понятия являются предметами исследования науки этики и ее прикладных дисциплин. Более того, норм морали (и норм поведения другого происхождения), в океане которых живет и трудится человек, так много, что приходится говорить и исследовать факторы, влияющие на их ранжирование в конкретных ситуациях (этика при подборе персонала, этика вынесения порицания, этика критики, этика при организации продуктивного взаимодействия, при налаживании отношений, общении в разных обстоятельствах и т.п.), воздействующие на предпочтение тех или иных норм, на их диспозицию, на процессы, происходящие в сознании и приводящие к выбору приоритетных норм и соответствующей модели поведения.

Исследования показали, что сотрудники, ценности которых совпадают с ценностями организации, работают более эффективно и больше удовлетворены своей работой. Наличие у работника ценностей, противоречащих ценностям компании, является основным источником разочарований, конфликтов и падения производительности. Если ценности компании совпадают с ценностями большинства членов общества, у компании меньше возникает проблем с привлечением и закреплением работников, с имиджем и репутацией. В то же время ценности компании, как правило, являются отражением ценностей ее создателей и хозяев.

Сотрудники организаций часто сталкиваются с ситуацией этической дилеммы, когда ни одно из решений не является безукоризненным с нравственной точки зрения, и только наличие и выполнение этических норм и правил позволяет принимать решения, соответствующие ценностям организации.

Правильное понимание и применение категорий этического содержания в жизни и деятельности людей является залогом формирования в деловой сфере атмосферы добра, справедливости, согласия.

Данный учебник разработан в соответствии с актуальными требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 080100 «Экономика». Дисциплина «Деловая этика» входит в состав дисциплин по выбору гуманитарного, социального и экономического цикла.

В результате изучения данного курса студент должен:

знать

- основные понятия морали и этики, категорий этики, разнообразие видов этических систем в историческом, национальном, религиозном и организационном аспектах;
- значение и место этики и этикета в системе факторов поведения людей и его оценки;

- группы факторов влияния на этику организации, таких как организационно-правовая форма, группы интересов, культура, лидеры, внешняя среда, стратегия, текущее состояние, ситуация;
- правовые и экономические основания социальной ответственности бизнес-организаций;
- структуру этического кодекса организации как совокупность правил поведения работников и ожиданий руководства организации;
- структуру сознания человека и место в нем морального сознания;
- модели личности и человеческого сознания;
- этику предпринимательства, профессиональную этику, управленческую этику и другие виды деловой этики;
- специфику этических норм в ситуациях управления персоналом: подбор, перемещение, справедливость вознаграждения и т.п.;
- наличие национальных особенностей в деловой этике;
- этические принципы эффективных деловых коммуникаций и методы их реализации;
- этические основы ведения деловых переговоров, собраний, дискуссий;
- этические аспекты использования слухов, сплетен, других неформальных видов коммуникаций;
- деструктивные формы трудового поведения: злоупотребление служебным положением, имитационное и лицемерное поведение, эгоистическое индивидуальное и групповое поведение, манипулятивное поведение, мошенничество, саботаж, деструктивное непрофессиональное поведение, уровень некомпетентности;

уметь

- обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- учитывать влияние человеческого фактора на восприятие, трансформацию и интерпретацию этических систем, на этические идеалы, их усвоение и применение;
- выявлять критерии этичности и учитывать их субъективность;
- находить информацию об организации и ее социальной ответственности;
- разрабатывать этические кодексы организаций;
- определять факторы, формирующие и изменяющие этические нормы поведения личности;
- определять стратегию делового взаимодействия с учетом специфики этической системы каждой из сторон;
- распознавать негативные моральные качества и формы поведения;

владеть

- способностями определять моральные принципы и качества деловых людей;
- способностью учитывать моральные принципы и качества работников в ситуациях принятия решений и оценки трудового поведения;
- способностью оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом их этичности;
- способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- способностью проявлять приверженность таким этическим ценностям, как уважение человеческого достоинства, честность, открытость, справедливость, порядочность, доброжелательность, терпимость;
- способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к деловому поведению;
- научными методами, системным и ситуативным подходами в процессе исследования и прогнозирования этических систем и прогнозирования поведения субъектов;
- методами исследования информации об организации, анализа и прогнозирования осуществления деловых отношений, разработки моделей взаимодействующих субъектов;
- способностью разрабатывать этические кодексы организаций;
- способностью распознавания деструктивного и девиантного поведения, его классификации и воздействия на лиц с девиантным поведением.

По направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» дисциплина «Этика государственной и муниципальной службы» должна способствовать формированию у бакалавров способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

Материалы данного учебника призваны продемонстрировать текущее состояние науки и практики деловой этики как сложной и большой живой системы, существующей в сознании и деятельности людей и общества. Новое знание возникает в процессе не только изучения приводимых здесь материалов, но и вовлечения мнений других авторов, исследования причин и возможностей, открывающихся в процессе анализа точек зрения, поиска ответов на поставленные вопросы, проникновения в суть вещей.

Глава 1

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ МОРАЛИ И ЭТИКИ

В результате изучения данной главы студент должен:

знать

- основные понятия морали и этики, категорий этики, разнообразие видов этических систем в историческом, национальном, религиозном и организационном аспектах;
- системную природу и свойства этики как большой сложной живой системы;
- ситуативные факторы этики, такие ее свойства, как связь со средой, динамичность, адаптивность, множественность моделей и др.;
- структуру общественного сознания, его формы — обыденное, научное, политическое, экономическое, эстетическое, экологическое, космическое и др.; место морального сознания в ряду форм сознания;
- место этики в системе факторов поведения людей и его оценки;
- функции этики;
- многообразные этические системы, влияющие на поведение и оценку жизни и деятельности людей, многообразные этические модели;
- подходы и критерии структуризации этики;
- место этики в ряду регуляторов поведения — правовых, экономических, социально-демонстрируемых (этикетных), глубинных (базовых) этических;
- особенности национальной, религиозной, идеологической этики;

уметь

- различать объекты и предметы фундаментальной и прикладной этики;
- учитывать влияние человеческого фактора на восприятие, трансформацию и интерпретацию этических систем, на этические идеалы, их усвоение и применение;
- учитывать ситуативные факторы;
- различать этику и этикет как два взаимосвязанных уровня регуляторов поведения людей и общностей;
- учитывать ситуативные факторы в процессе проектирования делового взаимодействия;

владеть

- методами распознавания элементов этических норм;
- способностью воспринимать этику и этикет как два взаимосвязанных уровня регуляторов поведения людей и общностей;

- научными методами, системным и ситуативным подходами в процессе исследования и прогнозирования этических систем и прогнозирования поведения субъектов.
-

1.1. Этика как наука и практика

1.1.1. Понятие морали и этики

В различных изданиях понятия «мораль» и «этика» определяются следующим образом.

Мораль (от лат. *moralis* — нравственный) — социальный институт, система моральных норм, санкций, оценок, предписаний, образцов поведения. Мораль выполняет многообразные социальные функции. Она поддерживает и обеспечивает существование породившей ее социальной системы, регулирует, упорядочивает, оформляет, оценивает взаимодействие и поведение представителей социальных групп, обеспечивая выполнение необходимых или желательных для общества и различных общностей форм поведения и деятельности их членов, представляет обществу систему соответствующих оценок и санкций за отклонение в выполнении этих форм и видов деятельности. В качестве социального института оказывается хранилищем, накопителем вырабатываемых в обществе и различных группах норм, представлений о должном, желательном, формирует нравственную сферу общественного сознания и систему моральных образцов, нравов, обычаев¹.

Мораль (от лат. *mores* — общепринятые традиции, негласные правила). Термин был введен Цицероном. Мораль — это представления о хорошем и плохом, добре и зле, принятые в обществе, а также нормы поведения, вытекающие из этих представлений. Например, существует христианская мораль, буржуазная мораль и т.д. В русском языке мораль обычно является синонимом нравственности, однако термин «*нравственность*» применяется для обозначения внутренних, духовных качеств, которыми руководствуется человек, а *мораль* — общественных взглядов.

Этика (греч. *ethika*, от *ethos* — обычай, нрав, характер) — философская дисциплина, изучающая мораль, нравственность. Как обозначение особой области исследования термин впервые употребляется Аристотелем. От стоиков идет традиционное деление философии на логику, физику и этику, которая часто понима-

¹ Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина ; сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова. М. : Политиздат, 1989. С. 166–167.

лась как наука о природе человека, т.е. совпадала с антропологией: «Этика» Б. Спинозы — учение о субстанции и ее модусах. Этика — наука о должном в системе И. Канта, который развил идеи так называемой автономной нравственной этики как основанной на внутренних самоочевидных нравственных принципах, противопоставляя ее этике гетерономной, исходящей из каких-либо внешних по отношению к нравственности условий, интересов и целей. В XX в. М. Шелер и Н. Гартман в противовес кантовской «формальной» этике долга разрабатывали «материальную» (содержательную) этику ценностей. Центральной для этики продолжает оставаться проблема добра и зла¹.

Все поступки и поведение людей и социальных групп, в том числе организаций, могут получить (и постоянно получают) этическую (моральную) оценку и имеют моральное значение, следовательно, оправданно считать мораль и изучающую ее этику, все формы прикладной этики повсеместно проникающими и охватывающими бытие и сознание человечества, его групп и отдельных индивидов.

Философскую науку, предметом изучения которой являются мораль, нравственность, называют *этикой*. Этика выясняет место и роль морали в системе других компонентов культуры (таких как наука, право, религия, искусство и др.), анализирует ее природу и внутреннюю структуру, изучает происхождение и историческое развитие нравственности, обосновывает различные ее системы².

Этика теоретически призвана была решать те же самые практические нравственные проблемы, которые возникали перед человеком в жизни (как должно поступать, что следует считать добром и что злом и т.д.). Всякое теоретическое знание имеет в конечном счете практическое значение, не только вооружает человека методами и средствами преобразования мира, но и содержит мировоззренческую сторону, так или иначе обосновывает цели практической деятельности. Специфика этики в данном вопросе состоит в том, что указанные цели (цели практической деятельности) формулируются здесь в форме идей о должном, о добре и зле, в виде идеалов, моральных принципов и норм поведения, в учении о назначении человека и смысле его жизни³. Отсюда следует, что этикой нередко называют собственно системы моральных принципов, норм, правил поведения.

¹ Большой энциклопедический словарь. М. : Большая Российская энциклопедия ; СПб. : Норинт, 2001. С. 1415.

² URL: <http://www.terver.ru/socialstudies/moral.php> (дата обращения: 02.03.2014).

³ Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. М. : Политиздат, 1981. С. 408.

Прикладная этика — область знания и поведения, предметом которой являются практические моральные проблемы, имеющие пограничный, междисциплинарный и открытый характер¹.

Профессиональной этикой (или профессиональной моралью) принято называть кодексы поведения, обеспечивающие нравственный характер тех взаимоотношений между людьми, которые вытекают из их профессиональной деятельности².

Деловая этика, или этика бизнеса, является формой прикладной этики, в некоторых источниках — формой профессиональной этики. На наш взгляд, группировка форм и видов этики может осуществляться по разным признакам или основаниям, как и их соподчиненность. Поскольку «правда» и «истина» — понятия субъективные, они отражают личностные особенности их выразителя, спорить о необходимости и возможности полной унификации понятий и смыслов в науке и практике можно бесконечно. Примем более развернутое определение прикладной этики: *прикладная этика* имеет целью получение и применение знаний о нормативно-ценностных системах в конкретном виде деятельности, профессии, организации, группе, общности, обществе, ситуации, о влиянии этики разных уровней и других факторов на формирование и проявление конкретной этической системы, о развитии особенных, актуальных только в конкретной области и ситуации и не применяемых нигде более элементов морального сознания, об обеспечении их действительности с целью способствовать повышению эффективности деятельности и гуманизации отношений.

Функции прикладной этики следующие:

- классифицировать и регулировать поведение людей и общностей в различных ситуациях (в случае с деловой этикой все ситуации следует дополнить определением «деловая») на основе норм морали или этикета;
- предоставлять критерии морального характера для оценки поведения;
- формировать личностные и групповые нормы социального поведения;
- служить одним из объяснительных факторов поведения, его мотивации;
- создавать моральный профиль как элемент портрета личности или социума;
- в случае целесообразности оперировать аргументами и доказательствами морального характера.

¹ URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/982/%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9A%D0%9B%D0%90%D0%94%D0%9D%D0%90%D0%AF (дата обращения: 12.12.2013).

² Словарь по этике /под ред. И. С. Кона. С. 274.

Ввиду тесной взаимосвязи этики и этикета считаем целесообразным употреблять понятие «этика» как сокращенное от «этика и этикет». Подробнее соотношение этих явлений будет рассмотрено ниже.

Мораль осуществляет регулятивное воздействие на поведение и деятельность людей во всех без исключения областях их общественной жизни — в профессиональной деятельности и быту, в политике и науке, в семейных, личных, внутригрупповых и межгрупповых, международных отношениях. В отличие от особых требований, предъявляемых человеку в каждой из этих областей, связанных со спецификой деятельности, принципы морали имеют социально-всеобщее значение и распространяются на всех людей, фиксируя в себе то общее и основное, что составляет культуру межчеловеческих взаимоотношений и откладывается в многовековом опыте развития человечества¹.

Наиболее известные нормы морали — табу, традиции, обычаи, правила.

Табу — полинезийское слово, не поддающееся однозначному переводу на современные языки. Его сущность — жесткий запрет агрессивных или эротических побуждений, направленных на так называемые неприкасаемые объекты (например, на половые отношения между родственниками, на некоторые виды пищи и др.). Характер нормы распространяется на членов данной общины. Поддерживается мистической боязнью определенных актов или существ.

Обычай. Его сущность — исторически сложившаяся и распространенная в обществе форма действий, повторяющаяся в определенных обстоятельствах. Характер нормы распространяется только на членов данной общины или некоторой группы. Обычай регламентирует, когда, что и как надо делать человеку, не предоставляя ему выбора. Поддерживается авторитетом общественного мнения.

Традиция (лат. *traditio* — передача). Это разновидность обычая, отличающаяся особой устойчивостью и направленными усилиями людей сохранить неизменными унаследованные от предыдущих поколений формы поведения. Характер нормы и форма поддержки аналогичны обычаю.

Моральные правила. Они концентрируют и обобщают высокие идеалы и строгие нормы, регулирующие поведение и сознание человека в различных областях общественной жизни. Нормы рас-

¹ Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К. Этика бизнеса. М. : ТК Велби ; Проспект, 2010. С. 11.

пространяются за пределы одной общины, ориентируют человека на постоянный нравственный выбор, личностное самоопределение, поддерживаются идеями добра и зла и авторитетом общественного мнения.

Первые три формы норм морали возникают в родовом строе, последняя — при его разложении.

По вопросу происхождения морали имеется ряд точек зрения:

- натуралистический подход — мораль присуща человеку от природы и является результатом биологического развития;
- теологический подход — мораль дарована человеку Богом;
- социологический подход — мораль появляется в процессе исторического развития общества наряду с правом, политикой и отражает различные социально-экономические интересы людей;
- культурологический подход — мораль является одним из элементов культуры, регулирующих социальное поведение человека.

Содержание морали не сводится к социально-экономическим и политическим интересам людей. Наличие морали свидетельствует о признании обществом того простого факта, что жизнь, интересы отдельного человека, «стыковка» личных и общественных интересов гарантированы только в том случае, если обеспечены устойчивое единство и порядок общества в целом.

С точки зрения структуры морали моральные требования и представления принимают самые разнообразные формы по отношению к человеку, оказывая регулятивное воздействие на него.

Моральные требования и представления можно сгруппировать следующим образом: нормы поведения («не лги»; «не укради»; «не убий»; «почитай старших» и т.д.); моральные качества (доброжелательность; справедливость; мудрость и т.д.); нравственные принципы (коллективизм — индивидуализм; эгоизм — альтруизм и т.д.); морально-психологические механизмы (долг, совесть); высшие моральные ценности (смысл жизни; свобода; счастье и т.д.).

Понятия «мораль» и «нравственность» нередко отождествляют, т.е. рассматривают их как синонимы. Однако следует учитывать тонкости, которые разделяют эти понятия. **Мораль** — это специфическая сфера культуры, в которой концентрируются и обобщаются высокие идеалы и строгие нормы, регулирующие поведение и сознание человека в различных областях общественной жизни. *Нравственность* — это принципы реального практического поведения людей, где строгость высокоморальных норм значительно смягчена, т.е. в данное понятие вкладывается более житейское, приземленное значение. Что должно быть, к чему человек должен

стремиться (мир должного) — сфера морали, а реально практикуемые нормы, с которыми человек сталкивается в повседневной жизни (мир сущего), — сфера нравственности.

Изучение этики и ее прикладных направлений определяется подходом, опорной точкой зрения, на основе которой исследователь пытается познать это сложное явление.

1.1.2. Подходы к познанию этики. Научный подход

Подход в науке — это фундаментальная, опорная точка зрения, система взглядов, принципов, формирующих основные направления восприятия, понимания явления, события, объекта и определяющих выбор обоснований для понимания, классификации, оценки и методов познания.

Подход в сознании индивида (группы) представляет собой субъективное явление, отражает личностные особенности, индивидуальность субъекта, соотносится с такими понятиями, как система принципов, направленность, установка, аттитюд, позиция, точка зрения, убеждения, предубеждения, предрассудки, может использоваться как ярлык, как оценочная характеристика.

Подход тесно связан со стратегией, поскольку он определяет направленность и специфику долгосрочных планов и прогнозов, цели и средства их достижения, ресурсы. Подход определяет также восприятие объекта, его соотнесение с классом, видом, родом, областью научных знаний, которые, по мнению субъекта, применимы в исследовании объекта.

Подходов к познанию множество, каждый из подходов также представляет собой множество. Выбор подхода осуществляет исследователь — субъект, который опирается на свои эрудицию, компетенции, предпочтения, гипотезы, установки и многие другие субъективные факторы.

Существуют подходы: обыденный, религиозный, мистический, художественный, идеологический, научный (системный подход + ситуативный подход) и множество других (традиционный и инновационный, консервативный и прогрессивный, объективный и субъективный, дилетантский и профессиональный, технократический и гуманистический, системный и узкий, ситуативный, гибкий и статичный, позитивистский и негативистский, «наш — не наш», пессимистический и оптимистический, детский, женский, мужской, рациональный и эмоциональный, эстетический, системно-деятельностный, историко-эволюционный, функциональный, институциональный, междисциплинарный, биогенетический, социогенетический, персоногенетический, деятельностный, факторно-генетический, структурно-генетический, факторно-ана-

литический, антикризисный, культурологический, индивидуалистический и т.д.).

Каждый подход может быть представлен как совокупность методов познания, методик, инструментов, убеждений, установок, а часто и предрассудков, предубеждений, пережитков, стереотипов, формирующих восприятие и оценку сторонников этого подхода, их точку зрения.

Наука — это сфера человеческой деятельности, функция которой — выработка и теоретическая систематизация объективных знаний о действительности. Это одна из форм общественного сознания, включающая как деятельность по получению нового знания, так и ее результат — сумму знаний, лежащих в основе научной картины мира; обозначение отдельных отраслей научного знания. Непосредственные цели науки — описание, объяснение и предсказание процессов и явлений действительности, составляющих предмет ее изучения, на основе открываемых ею законов. *Система наук* условно делится на естественные, общественные, гуманитарные и технические науки. В развитии науки чередуются экстенсивные и революционные периоды — научные революции, приводящие к изменению ее структуры, принципов познания, категорий и методов, а также форм ее организации. Для науки характерно диалектическое сочетание процессов ее дифференциации и интеграции, развития фундаментальных и прикладных исследований¹.

Научная деятельность основывается на сборе фактов, их обновлении и систематизации, анализе и синтезе новых знаний или обобщений. Эти знания описывают природные или общественные явления, позволяют построить причинно-следственные связи и прогнозировать. Теории и гипотезы, подтверждаемые фактами или опытами, формулируют в виде законов природы и общества.

Метод (от греч. *methodos* — путь исследования, теория, учение) — способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения (познания) действительности. В философии метод — это способ построения и обоснования системы философского знания².

Деловой человек должен владеть методами научного подхода, дающего наиболее глубокие и убедительные знания об объекте исследования, об организации и личности, с которыми строятся деловые отношения, понимать сущность системного подхода, все-

¹ Большой энциклопедический словарь. С. 787.

² Там же. С. 724.

объемлющий характер систем и их свойства, принимать во внимание специфику ситуации и степень ее влияния на объекты исследования.

Научный подход подразумевает компетентное исследование свойств и особенностей объекта изучения, установление его существенных признаков, свойств, качеств, закономерностей развития, связей, факторов, определяющих поведение. Он позволяет в отличие от обыденного, религиозного, художественного, мистического и идеологического подходов выявить и использовать глубинные, существенные системообразующие факторы, приблизиться к истинному знанию.

Логика научного познания может быть представлена следующим образом. Невозможность объяснить новые данные в рамках имеющихся представлений порождает познавательное противоречие, требующее анализа и составляющее *проблему* (она обычно формулируется в виде вопроса), далее формулируются одна или ряд *гипотез* (предположительных ответов); для проверки гипотезы с помощью обоснованно отобранных методов организуется получение *эмпирических (опытных) данных*, в дальнейшем *обрабатываемых* и *интерпретируемых*. Это — этапы научного исследования, в рамках которого реализуются *методы исследования* — обоснованные нормированные способы его осуществления. Методы в значительной степени определяют достоверность полученных данных.

Энциклопедическое определение **проблемы** (от греч. *problema* — преграда, трудность, задача) таково: в широком смысле — это сложный теоретический или практический вопрос, требующий изучения, решения; в науке — противоречивая ситуация, выступающая в виде противоположных позиций в объяснении каких-либо явлений, объектов, процессов и требующая адекватной теории для ее разрешения¹.

Некоторые специфические характеристики проблем, с которыми встречаются люди, позволяют отделить это понятие от понятия «задача». Задача обычно имеет некоторое количество решений, которые имеют объективный характер, т.е. не зависят от точки зрения субъекта, решающего ее. Необходимо только это решение или решения найти, используя нормированные методы поиска (формулы, алгоритмы, методики и т.п.). Проблема обычно не имеет заранее определенного решения, решение проблемы зависит от субъекта, его эрудиции, предпочтений и предрассудков, личностных особенностей и приоритетов, установок и т.п. Разные

¹ Большой энциклопедический словарь. С. 962.

субъекты предлагают обычно и разные подходы к решению проблемы, и разные методы.

Проблема имеет ряд признаков, среди которых следующие:

— *таинственность* — необъяснимость отклонения от ожидаемого результата, упор делается на недостаточности объяснения случившегося, неясности причины, из-за которой ожидания не оправдались;

— *назначение задания* — проблема возникает, когда задание индивидууму выдает другое лицо, когда происходит своего рода соглашение между начальником и подчиненным. Договорные отношения должны быть понятны, ясны, достижимы и согласованны;

— *трудность* — проблема возникает, когда чего-то сложно достичь, или из-за незнания, как управлять сложившейся ситуацией, или недостатка ресурсов;

— *возможность* — ситуация, которая обещает потенциальную выгоду;

— *головоломка* — неясно, какой ответ верный, а какой ошибочный. Чтобы прийти к верному ответу, запутанность и неопределенность должны быть разрешены. Некоторые головоломки могут никогда не разрешиться;

— *дилемма* — имеются по крайней мере два варианта действия, они оба примерно одинаково привлекательны или непривлекательны, и требуется проявить рассудительность, чтобы выбрать из них более верное¹;

В зависимости от типа проблемы приоритетными становятся те или иные этапы в процессе решения.

Встречается также определение проблемы как познавательного противоречия (хочу понять, но не могу), противоречия между целями и средствами, между желаниями и возможностями, между целями и мотивами и т.д. По *субъектам* проблемы могут быть внутриличностными (психологические), межличностными или между личностью и группой (социально-психологические), между группами (социальные), межнациональными, межгосударственными (политические), глобальными².

Теория представляет собой систематизированное описание, объяснение и предсказание явлений в определенной области на базе широко подтверждаемой гипотезы, она существует до тех пор, пока не накапливается определенное количество противоре-

¹ См.: Управление человеческими ресурсами. СПб. : Питер, 2002. С. 363–369.

² Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина.

чащих ей данных, требующих пересмотра теории вплоть до отказа от нее. Развитие науки в основном и представляет собой развитие и смену теорий, охватывающих все большее количество явлений, учитывающих достижения прогресса и все более надежно служащих практике.

Модель (в широком понимании) — упрощенный мысленный или знаковый образ какого-либо объекта или системы объектов, используемый в качестве их «заместителя» и средства оперирования. В естественных науках моделью называют описание объекта средствами некоторой научной теории¹.

Видов моделей достаточно много. Приведем определения некоторых из них.

Эвристические модели, как правило, представляют собой образы, рисуемые в воображении человека. Их описание ведется словами естественного языка (например, вербальная информационная модель) и обычно неоднозначно и субъективно.

Отличительной чертой натурных моделей является их подобие реальным системам (они материальны), а отличие состоит в размерах, числе и материале элементов и т.п. (физические, технические модели; социальные модели; экономические модели, например, бизнес-модели, и т.п.).

Математические модели — формализуемые, т.е. они представляют собой совокупность взаимосвязанных математических и формально-логических выражений, как правило, отображающих реальные процессы и явления (физические, психические, социальные и т.д.).

Графическим представлением моделей принципа действия служат блок-схема, функциональная схема, принципиальная схема.

Под структурной моделью процесса обычно подразумевают характеризующую его последовательность и состав стадий и этапов работы, совокупность процедур и привлекаемых технических средств, взаимодействие участников процесса.

Под параметрической моделью понимается математическая модель, позволяющая установить количественную связь между функциональными и вспомогательными параметрами системы.

Динамические модели, в отличие от статических, находятся в постоянном развитии, их состояние и характеристики изменяются в процессе работы и с течением времени.

Характеристики вероятностных (иными словами, стохастических) моделей случайным образом распределяются в пространстве или меняются во времени.

¹ Психология. Полный энциклопедический справочник / сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. СПб. : Прайм-Евразон, 2007. С. 271.

Встречаются и такие названия моделей: экономико-математические, описательные, умозрительные, имитационные, системные, функциональные, психологические, социальные, юридические, обыденные, упрощенные, основанные на том или ином подходе и т.п.

Все теории и модели предлагают нам авторское видение проблемы, явления, объекта, представления об их сущности, составе элементов, закономерностях деятельности и развития, предлагают ознакомиться с аргументацией, осмыслить и использовать материал в своей жизни и деятельности. Такие подсказки очень полезны и нередко дают вполне удовлетворительное знание по интересующему вопросу, но среди них вряд ли можно найти всеобъемлющую универсальную теорию или модель, которые отвечали бы требованиям всех читателей и были бы приемлемы во всех случаях. Любая модель, теория, любой образ, идеал — это воплощенный результат работы сознания их автора, являющегося уникалом, субъектом, «простым смертным». У любой теории есть последователи и критики, каждый из них использует свои аргументы, каждый по-своему убедителен.

1.1.3. Структура этики как науки и практики

Фундаментальными (чистыми) называют науки, познающие мир безотносительно к тому, насколько возможно практическое использование получаемых знаний. Прикладные науки, напротив, ориентированы на практику, применяя к ней знания, полученные в фундаментальных науках, и служат непосредственным нуждам общества. Структура этики как науки и практики показана на рис. 1.1.

Фундаментальная этика исследует личностную систему этики, опираясь на достижения философии и психологии, и этические системы общностей, объединенных по разным основаниям (от семьи до человечества в целом), на философию, социальную психологию и социологию. Этические системы, сформированные на уровне сознания, а нередко и подсознания, целесообразно считать базовыми, определяющими решение этических проблем, осуществление морального выбора, их также можно считать истинно этическими. Это истинно регуляторы поведения, не всегда доступные наблюдению стороннего исследователя, а иногда и самому индивиду. Это то, что есть, существует в индивидуальном или групповом сознании, сгруппировано в некие блоки (чисто моральное сознание, правовое сознание, экономическое сознание, эстетическое сознание и т.п.). Глубинную, базовую составляющую этики, как и культуры, трудно познать и увидеть.



*Виды прикладной этики, выделенные в данной схеме, являются предметом подробного рассмотрения в учебнике.

Рис. 1.1. Структура этики как науки и практики

1.1.4. Значение этики

Этические категории использовались человечеством во все времена его существования. Совместная жизнь и деятельность невозможны без установления в явном или неявном виде правил общежития, норм, определяющих правильное и неправильное поведение, без критериев оценки поведения, поступков, личностных качеств человека. Категории добра и зла, чести, достоинства личности, справедливости, совести и многие другие используются постоянно, служат аргументами в спорах, применяются для оценки поведения и людей, формируют личность как социально одобряемого члена общества.

В настоящее время внимание российского социума все больше занимают проблемы этического характера. Практика построения социальных отношений на принципах нелиберальных ценностей в России признается большинством общества как дискредитировавшая себя. Директор НИИ комплексных социальных исследований СПбГУ Валентин Семенов приводит следующие результаты исследований мнений жителей Санкт-Петербурга: среди ценностей жителей Санкт-Петербурга на первом месте находится семья, на втором — здоровье, на третьем — друзья, на четвертом — интересная работа, на пятом — ценность справедливости, на шестом — вера, и только на седьмом — деньги. Отметим, что этическая ценность «справедливость» лет 15–20 назад была на предпоследнем месте. Сегодня 72% петербуржцев считают, что богатые должны облагаться более высоким, прогрессивным налогом, как в Швеции или Франции, потому что это справедливо.

Опираясь на результаты репрезентативных исследований, В. Семенов утверждает, что сегодня появились возможность творческого поиска вместе с единомышленниками, растущая самостоятельность и реалистичность молодежи, стремление построить «общество честных людей труда» (так думают 45% петербуржцев, в том числе 43% молодых людей) и «общество веры и любви к ближним» (соответственно 31 и 27%). Впервые среди факторов, которые способствуют развитию нашего общества, самым важным петербуржцы назвали не экономические факторы, а духовно-нравственное воспитание молодежи (51%). Пришло понимание того, что человек без чувства долга, ответственности и совести не справится с коррупцией, не преобразит страну, именно честные, трудолюбивые и добросовестные сумеют построить более совершенное и справедливое общество¹.

¹ Что важнее денег? У петербуржцев на первом месте из ценностей — семья // Аргументы и факты. № 6. 2014 5–11 февраля. С. 19. URL: <http://www.spb.aif.ru/society/people/1100472> (дата обращения: 16.02.2014).

Человек живет в социальной среде. Она окружает его с момента рождения и до конца дней (за исключением естественных или искусственных ситуаций полного одиночества, но даже в этих крайне опасных для сознания ситуациях продолжается мыслительная деятельность с использованием умозрительных или сохранных в памяти фактов и явлений социальной жизни). Без социального окружения человек не становится разумным, принятым обществом, в котором он существует, развивается и проявляет себя, исполняет многочисленные социальные роли, в общем, социализируется. Оценка обществом личности и поведения человека является важнейшим фактором самосознания, формирования отношения к себе и другим людям, ощущения своей ценности, полезности, осмысленности своей жизни. Одобрение воспринимается с удовольствием, «с чувством глубокого удовлетворения», подтверждает правильность мышления и поведения, исполнения прогнозов и планов, оправдывает прилагаемые усилия. Эти положительные эмоции и чувства обычно очень высоко ценятся и являются нередко желаемым результатом деятельности. Неодобрение поведения, личностных качеств заставляет испытывать фрустрацию и досаду, разочарование, лишает жизненного покоя со всеми вытекающими последствиями. Представления о правильном и неправильном, одобряемом и неодобряемом поведении человек впитывает с молоком матери. Поведение человека является социальным, зависящим от мнения окружающих: в безлюдной местности нет объектов, перед которыми мы должны что-то демонстрировать, как-то себя проявлять, вести себя. Социальное окружение является первоочередной необходимостью, потребностью человека.

Многообразие социумов, в которых обитает человек, их сложный системный живой характер, неодинаковость требований к поведению, внешнему виду и личностным качествам превращают проблему согласования этих аспектов с ожиданиями и требованиями социумов постоянной, занимающей нас всю жизнь.

Раньше прогресс любого субъекта (человека, организации, общества) определялся в основном его способностью к развитию, процветанию и повышению производительности труда. Однако на глобальной арене XXI в. в результате корпоративных скандалов, войн и стихийных бедствий прогресс и успех стали также оцениваться важнейшим критерием для человечества — нашими ценностями. Возможно, лидеры и менеджеры столкнулись с самой тяжелой задачей, которую им когда-либо приходилось решать, — как создать и сохранить успешное предприятие, кото-

рое бы в равной степени было полезно и актуально и для бизнеса, и для отдельных людей, и для общества в целом. Действительно, реализация этой тройной задачи и адекватное вознаграждение за это становятся основной целью для лидеров, которые хотели бы поощрять поведенческие принципы, способствующие корпоративному успеху.

Сочетание убеждений и ценностей владельцев компании с ценностями ее сотрудников — жизненно важный источник корпоративного преимущества. Что может лучше мотивировать персонал или укрепить позиции компании (даже небольшой команды), чем общие ценности? Однако сколько компаний на самом деле могут сформулировать принципы деятельности или важнейшие ценности, которыми следует руководствоваться в повседневной работе? В XXI в. лидеры и менеджеры прежде всего должны научиться внедрять ценности на практике. Неудивительно, что управление на основе ценностей становится важнейшим инструментом создания стабильной, конкурентной и более человеческой корпоративной культуры. Управление на основе ценностей (*Managing by values* — *MBV*) можно назвать и философией, и практикой менеджмента, связывающей важнейшие ценности организации с ее стратегическими целями¹.

Ценности (моральные) — одна из форм проявления моральных отношений общества. Под ценностью понимаются, во-первых, нравственное значение, достоинство личности (группы лиц, коллектива) и ее поступков или нравственные характеристики общественных институтов; во-вторых — ценности представления, относящиеся к области морального сознания: моральные нормы, принципы, идеалы, понятия добра и зла, справедливости, счастья². Любые поступки людей, организаций, социумов имеют определенную моральную значимость потому, что они оказывают воздействие на общественную жизнь, затрагивают интересы людей, укрепляют или подрывают устой существующего общества, способствуют или противодействуют социальному прогрессу.

В поле зрения деловой этики на уровне организации попадают такие явления, как миссия, видение будущего, философия, политика организации, в том числе политика в отношении персонала и других групп интересов (акционеров, клиентов, государства, социумов, партнеров по бизнесу и т.п.).

¹ Долан С., Гарсия С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке. М.: Претекст, 2008. С. 31–32.

² Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. С. 374–375.

1.1.5. Принципы познания и применения этики

Принцип (лат. *principes* — первый, знатнейший) — первоначальная причина, начало, основное понятие, научное или нравственное начало, правило, от которого не отступают¹.

Также определяют принцип (лат. *principium* — начало, основа) как: 1) основное исходное положение какой-либо теории, учения, науки, мировоззрения, политической организации; 2) внутреннее убеждение человека, определяющее его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности; 3) основа устройства или действия какого-либо прибора, машины и т.п.²

Приведем примеры принципов, которыми может руководствоваться человек в организации в процессе трудовой деятельности (их порядок не обуславливается их значимостью):

- широко применяемое центральное положение так называемого золотого стандарта общения: в рамках служебного положения никогда не допускать по отношению к своим подчиненным, к руководству, к коллегам своего служебного уровня, к клиентам и т.п. таких поступков, каких бы не желал видеть по отношению к себе;

- справедливость при наделении сотрудников необходимыми для их служебной деятельности ресурсами (денежными, сырьевыми, материальными и пр.);

- обязательность исправления этического нарушения независимо от того, когда и кем оно было допущено;

- служебное поведение и действия сотрудника признаются этическими, если они способствуют развитию организации (или ее подразделений) в моральном отношении;

- этичным признается терпимое отношение сотрудников организации к моральным устоям, традициям и пр., имеющим место в других организациях, регионах, странах;

- признание одновременного воздействия на сознание человека множества этических норм и субъективности в оценке им ситуации и установлении относительной значимости отдельных норм;

- признание необходимости в процессе обсуждения и оценки этичности поведения и поступков, оснований и последствий принимаемых решений, имеющих этическое значение, определять и согласовывать смыслы используемых этических критериев и понятий;

¹ Чудинов А. Н. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. 1910. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/3084/%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%9F (дата обращения: 15.03.2014).

² Большой энциклопедический словарь. С. 960.

— учет системных свойств этических систем человека и группы, таких как иерархичность, структурность, эмерджентность, адаптивность, автономность, неточность моделей, динамичность, инертность и т.д.;

— «моя свобода кончается там, где начинается свобода другого» (при всем субъективизме определения границ своей и чужой свободы).

Принципы этики, в том числе деловой, должны интернализироваться, т.е. включаться в структуру личной этической системы человека.

Личные этические нормы должны базироваться на этических принципах, присущих данному уровню общественного развития.

На высоких этических принципах должна быть построена работа этических комиссий корпораций. Содержание этических кодексов фирм также берет свое начало из принципов этики¹.

Уместно привести принципы управления персоналом организации:

1) научность, использование достижений научных дисциплин, имеющих в качестве объекта исследования человека, социальные общности, организации, труд;

2) системность в восприятии объектов исследования и управления и факторов, влияющих на поведение объектов;

— гуманизм, основывающийся на концепциях гуманизма современного человеческого сообщества, на индивидуальном подходе, восприятии персонала как главного достояния организации, а каждого работника — как уникальной личности, обладающей большим и многообразным потенциалом, в том числе творческим;

— профессионализм, предполагающий у работников служб управления персоналом наличие адекватного образования, опыта и контекстуальных навыков, позволяющих эффективно управлять персоналом конкретного предприятия;

— опора при управлении персоналом на закон.

Широко известны такие принципы, как уважение неприкосновенности прав человека, правдивость, справедливое распределение доходов и ущерба, участие в благотворительной деятельности.

В западных источниках (подробнее см. гл. 3 настоящего учебника) рассматриваются такие этические оценочные принципы, или подходы, как утилитаристский, индивидуалистический, морально-правовой и юридический.

¹ См.: Ботавина Р. Н. Этика деловых отношений. М. : Финансы и статистика, 2002. С. 5–7.

Можно сформулировать и такие принципы:

— принцип научного подхода, реализуемого как сочетание системного и ситуативного подходов и в случае признания целесообразности — других подходов и концепций из числа полезных для понимания и управления этикой областей знаний и практики;

— принцип согласованности смысла понятий, терминов, категорий;

— принцип необходимости познания объекта и самого себя как основы вступления и развития отношений и их этических сторон;

— принцип стремления к сотрудничеству;

— принцип понимания множественности форм сознания, негативного и позитивного в субъектах, сложности сознания, наличия в нем явных и латентных областей, подсознания. Учет этого множества форм и состояний сознания и проблематичность создания адекватной модели объект-субъекта, в том числе модели его нравственной системы. Непременная подготовка к общению на платформах разных форм сознания;

— принцип признания наличия в сознании позитивных и негативных норм поведения, рамок и пределов адаптивности, единства материального и духовного, рационального и эмоционального, идеалов и реальности как форм проявлений единства и борьбы противоположностей.

Любая этическая система есть элемент сознания, называемый моральным сознанием, проникающим и влияющим на все другие формы сознания и испытывающим их влияние на себе.

Следует учитывать, что независимо от индивидов действует принцип субъективности в отборе и применении принципов и понимания субъектом смысла моральных категорий, принципов, понятий.

1.2. Этика как регулятор поведения

1.2.1. Поведение и его регуляторы в организации

Поведение — совокупность поступков, совершаемых в относительно продолжительный период в постоянных или меняющихся условиях. Поведение охватывает все поступки целиком и позволяет дать им моральную оценку независимо от таких локальных показателей, как намерения, побуждения и т.д., т.е. поведение дает больше оснований для нравственной оценки человека, чем поступок, мотив, средство, цель, поскольку поведение — это система, это относительно устойчивое явление. К. Маркс считал, что пове-

дение — единственный объективный показатель нравственного облика человека, его моральных качеств, в том числе мотивов. Оценка поведения должна осуществляться на основе анализа как минимум всех характеристик деятельности, но лучше, если будут учтены и доступные для рассмотрения факторы внешней среды, включая групповое влияние, особенности личности и ситуации¹.

«Поведение (англ. *behavior, behaviour*) — извне наблюдаемая двигательная активность живых существ, включающая моменты неподвижности, исполнительное звено высшего уровня взаимодействия целостного организма с окружающей средой и внутренне-негостояния организма и личности.

Поведение представляет собой целенаправленную систему последовательно выполняемых действий, осуществляющих практический контакт организма с окружающими условиями, опосредующих отношения живых существ к тем свойствам среды, от которых зависит сохранение и развитие их жизни, подготавливающих удовлетворение потребностей организма, обеспечивающих достижение определенных целей, включая цели личностного и социального характера.

Источником поведения являются потребности живого существа. Поведение осуществляется как единство психических — побудительных, регулирующих, отражательных звеньев (отражающих те условия, в которых находятся предметы потребностей и влечений существ) и исполнительных, внешних действий, приближающих или удаляющих организм от определенных объектов, а также преобразующих их.

Поведение человека всегда *общественно обусловлено* и обретает характеристики сознательной, коллективной, целеполагающей, произвольной и созидательной деятельности.

На уровне общественно-детерминированной деятельности человека термин “поведение” обозначает также действия человека по отношению к обществу, другим людям и предметному миру, рассматриваемые со стороны их регуляции общественными нормами нравственности и права. В этом смысле говорится, например, о высоко-нравственном, преступном и легкомысленном поведении. Единицами поведения являются поступки, в которых формируются и в то же время выражаются позиция личности, ее моральные убеждения»².

Поступок — клеточка деятельности, действие, рассматриваемое с точки зрения единства мотива и последствий, намерений и дел,

¹ Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. С. 253.

² Психология. Полный энциклопедический справочник / сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. С. 507.

целей и средств. В структуру поступка включается еще и самооценка человеком поступка и его отношение к оценке поступка окружающими¹.

Действие (в психологии) (англ. *action, performance*) — произвольный акт, акция, процесс, подчиненный представлению о результате, образу будущего, т.е. процесс, подчиненный осознаваемой (сознательной) цели².

Исходя только из определений поведения, можно назвать несколько факторов, влияющих на поведение:

- время;
- постоянные или меняющиеся условия;
- отдельные поступки и их совокупность;
- моральная оценка;
- намерения;
- побуждения и другие аспекты направленности личности;
- деятельность и ее элементы: мотивы, средства, цели, процесс, потребность, ситуация, в том числе социальная.

Оценка поведения осуществляется с разных точек зрения на основе анализа деятельности и факторов внешней среды (в частности, таких как группа (социум), ситуация), а также на основе анализа внутренней среды — личности, организма.

Объект демонстрации поведения — окружающая среда, естественная и социальная, а также собственная психика (например, совесть).

Рассмотрим регуляторы поведения человека в организации, занимающейся бизнесом, подробнее. На работника организации, представляющего собой уникальное единство профессиональных и личностных качеств, воздействуют многообразные регуляторы его поведения, а поскольку он включен в систему многочисленных групп, постольку и регуляторов его поведения много. Многие из этих регуляторов носят отпечаток контекстуальности, т.е. отражают специфику конкретного, данного предприятия и всего, что связано с ним. В теории менеджмента традиционно выделяют следующие группы регуляторов поведения работников организации: правовые, административные, экономические, социальные, психологические.

Напомним, какие группы регуляторов поведения в организациях можно выделить как регулирующие поведение факторы:

- административные — уставные документы, документы по личному составу, приказы, распоряжения, положения, инструкции, регламенты, организационный статус работника;

¹ Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. С. 257.

² Психология. Полный энциклопедический справочник / сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. С. 161.

— экономические — материальное вознаграждение, денежные стимулы;

— организационно-трудовые, определяемые технологическим процессом, особенностями разделения и кооперации труда, используемыми предметами и средствами труда, содержанием труда, организацией и условиями труда;

— социокультурные — организационная культура и ее элементы: традиции, обычаи, правила этикета, кодексы поведения, нормы и правила деловой этики;

— регуляторы внешней среды — государственные законы, общественные правила поведения, семейные традиции, группы интересов, в том числе деловые партнеры;

— внутриличностные (психологические) регуляторы — мораль (нравственность), личностная система этики, направленность, включая мотивы, интересы, желания, идеалы, мировоззрение, установки, ценности, отношение к труду и другим факторам качества трудовой жизни и т.п.

— социальные — социально-психологический климат, социальная роль, социальный статус, групповые нормы и правила формальных и неформальных групп.

Итак, в поведении, в том числе деловом, приняты некие нормы, определяющие (с позиций оценщиков) степень соответствия реального поведения этим нормам. Субъектами установления норм могут быть и являются как отдельные личности, так и социумы всех видов.

Норма (от лат. *norma* — руководящее начало, правило, образец) — это: «1) средняя величина, характеризующая какую-либо массовую совокупность случайных событий, явлений. В таком смысле это понятие употребляется в исследованиях, проводимых с применением методов теории вероятностей и математической статистики; 2) норма социальная — общепризнанное правило, образец поведения или действия. С помощью социальных норм обеспечивается упорядоченность, регулярность социального взаимодействия индивидов и групп. Социальные нормы могут быть универсальными, относящимися в равной мере к каждому индивиду в данном обществе, и частными, относящимися, например, к определенной сфере профессиональной деятельности или же регулирующими действия индивида, занимающего данную статусную позицию или выполняющего данную социальную роль. Масштаб действия социальных норм определяется рамками признающей их группы или организации и способом институционализации.

Обычно социальные нормы выступают в качестве элементов нормативных систем; наиболее важными системами нормативной регуляции являются мораль и право.

Социальные нормы различаются по способу фиксации (формальные и неформальные, устные и письменные, выраженные явно или латентные), по степени обобщенности (конкретные образцы определенного действия или общие принципы деятельности), универсальности действия (специфические привилегии или общезначимые права и обязанности); в них могут выражаться как позитивные (предписания), так и негативные (запреты) характеристики действия.

Необходимое условие действенности социальных норм — их обоснованность с точки зрения соответствия их принятым в данном обществе ценностям и идеалам, по отношению к которым нормы выполняют подчиненную, инструментальную функцию. Следование социальным нормам обеспечивается двояко: путем их интернализации (т.е. превращение внешних требований во внутреннюю потребность, привычку), происходящей в процессе социализации индивида (при этом соблюдение норм становится для него внутренней потребностью, привычкой), либо за счет институционализации, включения в структуру общества и социального контроля, т.е. применения различных санкций к тем, чье поведение отклоняется от принятых норм»¹.

1.2.2. Функции этики

В настоящее время признается, что функции этики многообразны и основные из них следующие:

1) регулятивная — этика регулирует поведение людей, позволяет привести его в соответствие с требованиями морали, определяет нормативы поведения, поступков, деятельности субъектов и позволяет давать им моральную оценку;

2) ценностно-ориентирующая — знание основных этических норм и правил ориентирует человека в мире окружающих его духовных ценностей и позволяет оценивать явления мира с позиций норм морали;

3) познавательная (гносеологическая) — благодаря этике человек познает нравственную ценность явлений, поступков, поведения, деятельности;

4) воспитательная — этика формирует важнейший элемент сознания — моральное сознание, воспитывает, способствует усвоению, интернализации нравственных норм, привычек, обычаев, нравов, признанных социумом образцов поведения;

5) оценочная — благодаря этике человек в состоянии оценивать с позиций этических категорий, критериев, принципов поведение,

¹ URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/837/%D0%9D%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%90 (дата обращения: 31.01.2014).

поступки, деятельность личности и социума, способы и методы освоения человеком действительности;

6) мотивационная — категории, убеждения, принципы морального характера включены в состав оценочных факторов при формировании мотива в сознании человека. Этика позволяет человеку оценивать и по возможности оправдывать свое поведение с помощью нравственной мотивации;

7) коммуникативная — этика и этикет выступают как фактор восприятия людей в процессе общения, распознавания ряда особенностей общающихся сторон, служит объектом передачи информации о ценностях жизни, нравственных контактов людей¹;

8) личностно и социально формирующая функция этики заключается в том, что этика активно участвует в формировании ряда личностных характеристик (в частности, направленности) и качеств социума, выступает как стимулирующий или ограничивающий фактор. Нравственные категории, критерии, принципы являются факторами, рассматриваемыми личностью в процессе установления и следования ведущей потребности, желанию, интересу, мотиву, идеалу, убеждению, установке, ценностной ориентации, служат формированию мировоззрения в целом.

1.3. Модели этики и этикета

1.3.1. Этика и этикет: двухуровневая модель

Этикет (фр. *etiquette* — ярлык, этикетка) — совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, формы обращения и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда). Этикет — составная часть внешней культуры общества. В него входят те ее требования, которые приобретают характер строго регламентированного церемониала и в соблюдении которых имеет особое значение определенная форма поведения². Этикет выражает ожидания общества по отношению к поведению индивида. Это поведение может быть связано с ролью, которую общность отводит индивиду, и поведением, соответствующим согласно представлениям общности нормам исполнения этой роли. Конфликт возможен в случае неправильного понимания индивидом отведенной ему роли или нежелания исполнять ее, а также в случае неверной трактовки

¹ URL: <http://etika-education.ru/podgotovka-k-ekzamenu-po-etike-funkcii-etiki.html> (дата обращения: 14.12.2013).

² Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. С. 416.

ожиданий общности и неверного исполнения роли. Тогда коллектив может поправить поведение, используя стимулы и санкции разного рода.

Этика и этикет представляют собой две взаимосвязанные и взаимовлияющие системы, разделение которых не всегда представляется возможным в силу скрытости для стороннего наблюдателя истинных побудительных мотивов и оценок, включенных и формирующихся в сознании субъекта, а иногда и в его подсознании. Нам дано судить по внешним проявлениям, по демонстрируемым поведенческим актам, а понять, что сделано искренне, от души, а что является лицемерием, мы не всегда в состоянии.

Итак, попытаемся выявить общее и особенное в этике и этикете.

Сфера проявления у этики и этикета следующая: этика локализуется в сознании человека и его подсознании, активно участвует в формировании мотивов, целей, выборе средств их достижения, оценке результатов, проявляется как во взаимодействии с внешней средой, так и во внутренней деятельности сознания, в самосознании, диалогах с самим собой, со своей совестью, т.е. в области мыслительной деятельности, недоступной для внешнего наблюдения. Этикет также принимается во внимание при формировании мотивов поведения, целей и выборе средств, оценке результатов деятельности, но проявляется только во внешней среде. Что именно явилось фактором того или иного поступка, поведения — соображения этики или этикета, — нередко невозможно четко определить, поскольку эти явления живые, динамичные, системные и тесно связанные. Чаще всего этикет соотносится с ограниченным набором ситуаций поведения в контексте правил хорошего тона, дипломатического этикета, дресс-кода, определяемых спецификой должности и профессии, внешних форм проявления эмоций типа расположения, сочувствия, радушия, солидности, уверенности, компетентности и т.п. Этикетное поведение может находиться в конфликте с этическими принципами, нормами и правилами субъекта, тогда речь идет о конфликте интересов, двойном сознании, двуличии, лицемерии, но есть основания считать, что чаще всего имеет место конфликт этикета и этики. Например, в СССР было принято на собрании говорить одно, а дома можно было, не опасаясь прослушивания, говорить совершенно другое, и первое обычно отражало этикет идеологизированного поведения в коллективе, а второе — глубинную этику.

И то, и другое явление представляет собой неотъемлемую часть личности, ее сознания, точнее, морального сознания, очень важную для личности и окружающих, для общества. Но если этикет относится к такой части личности, как социально-психологическая сторона, то этика — к нравственно-мотивационной стороне.

И то, и другое проявляется в поведении, поступках, высказываемых мнениях, воспринимаемых другими. Но этика проявляется в самооценке, является продуктом жизни души, использует критерии оценки, включенные в состав интимной категории совести, и процессы и результаты этой внутренней работы не всегда демонстрируются вовне.

Выполнение правил этикета доступно для наблюдения, более того, иногда намеренно демонстрируемо; этика является элементом структуры личности, ее морального сознания и подсознания. Нередко этика не вполне открыта и осознаваема самой личностью.

Правила этикета изложены в форме документов (правил поведения, кодексов этики, коллективного договора, трудового договора, должностной инструкции, описания технологии, распорядка дня, режима труда и отдыха и т.п.) или являются результатом прямых устных договоренностей, негласных сложившихся традиций, обычаев, запретов, предрассудков, стереотипов и т.п.

Этические нормы и правила составляют основу нравственности личности, входят в структуру его личности, их система представляет собой совесть человека.

Этические нормы и правила, категории и качества неочевидны, внешний субъект делает выводы о них на основании наблюдений, вынесения субъективной оценки, приписывания причин, соотношения с представлениями самого оценивающего субъекта о должном. Характер этих выводов зависит от особенностей личности и моральных критериев оценки самого оценивающего.

Выводы о знании и выполнении правил этикета делаются также на основании соотнесения их с правилами поведения, но эти правила очевидны, одинаковы для всего социума, для всех оценщиков.

Правила этикета усваиваются личностью в процессе их осмысления и оценки с позиций этики, т.е. этика участвует в восприятии правил этикета. Результатом оценки могут стать принятие и усвоение правил, их неприятие, попытки трансформировать, примирить с совестью или иные формы реакции. Этика человека влияет на восприятие им правил этикета.

Правила этикета могут стать и элементом этики личности. Процесс усвоения человеческим индивидом определенной системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества, не прекращается всю жизнь.

Ввиду тесной взаимосвязи этики и этикета считаем, что широко употребляемое в различных контекстах понятие «этика», по сути, объединяет и явления глубинной этики, и явления этикета.

Двухуровневая модель этики, или этики и этикета, представлена на рис. 1.2.

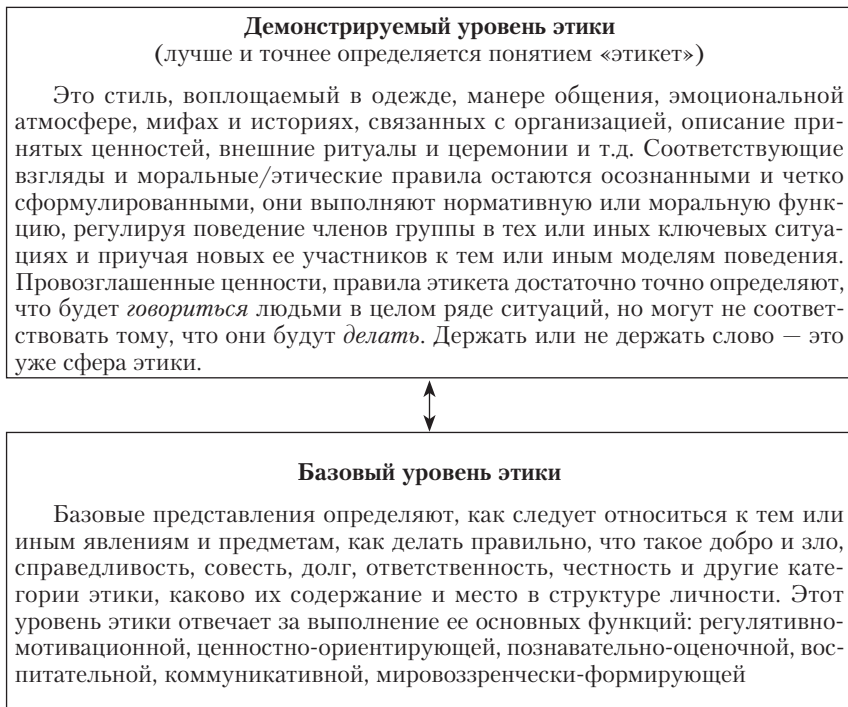


Рис. 1.2. Двухуровневая модель этики, или этики и этикета

Согласно модели, представленной на рис. 1.2, прикладная этика — в большей степени этикет, чем этика, ее предмет — исследование и представление норм, правил, рекомендаций по правильному поведению с точки зрения «оценщиков», авторов этических рекомендаций или различных групп, и все эти рекомендации нуждаются в осмыслении, осознании, оценке и интернализации индивидом. В процессе этих операций (или процессов) происходят трансформация представленных требований и их превращение в ту или иную часть, элемент личностной этической системы (либо отторжение, либо уродливое воплощение).

Глубинная, базовая этика интересует субъекта в ситуациях взаимоотношений, когда необходимо прогнозировать поведение в той или иной ситуации, предвидеть, что будут делать ваши партнеры, предусмотреть аргументацию, реакцию, сценарий развития событий, если нужно обосновывать свои ожидания, строить систему надежных взаимоотношений, эффективного стимулирования.

1.3.2. Иерархическая модель этики (поуровневая)

По критерию масштаба или количества субъектов, воспринимающих ту или иную форму этики, можно выделить следующие уровни этики.

1. *Общечеловеческие этические нормы* — признаются большей частью цивилизованного человечества, восходят к древности, отражают общее в многовековом опыте человеческого общения. В истории человечества сохраняются некоторые общие для всех исторических эпох условия жизни людей и формы человеческого общежития. Сохраняется, следовательно, и преемственность тех или иных моральных требований. В основном это касается требований, связанных с простейшими формами взаимоотношения людей: не воровать, не убивать, помогать людям в трудностях, выполнять обещания, говорить правду и т.п. Во все времена так или иначе осуждались жестокость, жадность, трусость, лицемерие, вероломство, клевета, зависть, высокомерие и поощрялись смелость, честность, самообладание, великодушие, скромность. Но вместе с тем по-разному понимались условия и границы применимости этих требований и относительное значение этих моральных качеств. Кроме того, если моральное содержание требований (какие поступки они предполагают) сохранялось примерно одинаковым, то совершенно различным в разные эпохи оказывался их социальный смысл (какие общественные потребности и задачи выполнялись при осуществлении этих требований). *Общечеловеческой* в морали является как совокупность определенных всеобщих нравственных требований, так и логическая структура морального сознания, форма, в которой выражаются его представления¹.

2. *Цивилизационные этические системы*. Цивилизация (от лат. *civilis* — гражданский, государственный) — это: 1) синоним культуры. В марксистской литературе употребляется также для обозначения материальной культуры; 2) уровень, ступень общественного развития, материальной и духовной культуры (античная цивилизация, современная цивилизация); 3) ступень общественного развития, следующая за варварством (Л. Морган, Ф. Энгельс).

Согласно концепции К. Крылова, современного русского философа, изложенной им в книге «Поведение», вышедшей в 1997 г.², в современном мире можно выделить четыре этические концепции

¹ Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. С. 223.

² Крылов К. Поведение. URL: http://www.xliby.ru/nauchnaja_literatura_prochee/povedenie/index.php (дата обращения: 02.03.2014).

и еще одну, называемую им аморальной. Подробнее цивилизационные этические системы рассмотрены в подпараграфе 1.3.3.

3. *Религиозная мораль и этика* (лат. *religio* — религия) (или теологическая этика) — обосновываемая религиозными средствами система нравственных представлений, норм и заповедей, тесно связанная с верованием, догматикой и опирающаяся на идею Бога¹. В частности, теонормная этика (греч. *Theos* — Бог и *nomos* — закон) — этическое учение христианства, рассматривающее нравственность исключительно как сферу взаимоотношения человека с Богом, в отличие от «мирской» морали служения обществу и людям². Этические нормы и правила религиозных учений могут быть очень строгими, подробно расписывающими поведение своих приверженцев (иудаизм), и достаточно либеральными (протестантизм). Еще раз вспомним здесь «золотое правило общения», данное Иисусом Христом, которое определяет необходимость оценки результата своего деяния хотя бы с позиции собственной личности: «Как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними» (Евангелие от Матфея), т.е.: как бы я оценил поступок, если бы его совершили по отношению ко мне? Из ответа на этот вопрос может последовать несовершенство действия по отношению к другому, если такой поступок по отношению к себе воспринимался бы как негативный. Из этого же правила следует и необходимость включения механизма эмпатии (попытки восприятия ситуации глазами партнера, его органами чувств) для правильного восприятия и понимания человека.

4. *Национальная этика* — нормы и правила, входящие в структуру менталитета нации и фиксирующие те отличия в поведении, которые выделяют данную нацию среди других («Поучения Владимира Мономаха», «Домострой»).

5. *Идеологическая этика* — нормы и правила, определяемые правящей группой, элитой, отражающие особенности общественно-экономической формации, капиталистической или социалистической основы общества. Идеология может действовать как на уровне отдельного государства, так и на межгосударственном уровне (например, идеология либерализма, авторитаризма, демократий разного вида, идеология атлантической цивилизации).

6. *Профессиональная этика* включает особые требования общения, предъявляемые к носителям той или иной профессии, принадлежность к которой подразумевает влияние на существование других людей. Управленческая этика, предпринимательская этика

¹ Словарь по этике / под ред. И. С. Кона. С. 281.

² Там же. С. 337.

могут рассматриваться как разновидности профессиональной этики.

7. *Региональная, местная этика* — это особые нормы поведения представителей данной местности (экономность, хлебосольство, отношение к юмору).

8. *Корпоративная, организационная этика* включает нормы поведения, принятые в данной организации.

9. *Групповая этика* — нормы поведения в коллективе, группе, включая семью. Особую заботу общества представляет этика поведения в социальных группах с девиантным поведением, субкультура таких групп.

10. *Индивидуальная (личностная) этика* — личностная система норм и правил поведения и оценки поступков, формирующаяся в процессе онтогенеза (индивидуального развития) и социализации человека. *Личностная этика* — продукт социализации, принятия принципов и различного уровня норм и правил поведения и его оценки. В рамках личностной культуры выделяют культуру поведения в разных областях деятельности, культуру чувств, культуру труда, соответственно, можно говорить и определять в качестве элементов этих подвидов культур личности моральные нормы и правила, действующие в области личностной культуры.

1.3.3. Цивилизационные этические системы (по К. Крылову)¹

В концепции К. Крылова разработаны модели этического поведения индивида и социума, рассмотрены этические оценки взаимного поведения общества и индивидуума. Предметы рассмотрения — ожидания сторон, критерии этичности оценки поведения, принятие сторонами решения на основании этических критериев. Точка зрения субъекта (читателя и тем более исследователя); определение и характеристики той или иной этической системы, соотносимость системы с иными концепциями этики зависят от компетенций субъекта, но получение представления о различных подходах к этическим проблемам позволяет более обоснованно и компетентно формировать собственную точку зрения.

Первая этическая система — этика ислама, этика примитивной группы, семейная этика, клановая этика, конвенциональная этика (общепринятая, соответствующая традициям).

Утверждения, выражающие критерии оценки поведения, следующие. Я должен вести себя по отношению к другим так, как они

¹ См.: Крылов К. Поведение. URL: http://www.xliby.ru/nauchnaja_literatura_prochee/povedenie/index.php (дата обращения: 02.03.2014).

ведут себя по отношению ко мне. Поступай с другими так, как они поступают с тобой. Будь как все. Как все, так и я. С волками жить — по-волчьи выть. Дождись, пока по отношению к тебе общество проявит поведение, и отвечай тем же. Выяви ожидания общества и поступай в соответствии с этими ожиданиями. Коллективизм выше индивидуальности, интересы общества первичны.

Модели приемлемого поведения. Человек, следующий такой этической системе, просто копирует (более или менее сознательно) поведение окружающих людей, и в первую очередь — отношение к себе лично. На практике подобное поведение не всегда кажется привлекательным или даже пристойным. Если окружающие ведут себя с данным человеком «нормально», то они могут ждать от него того же самого. Но если вокруг творится какое-нибудь бесчинство, он обязательно примет в нем участие, более того, будет считать это своим долгом, поскольку самый большой грех в рамках данной этической системы — «отрыв от коллектива».

В рамках этой системы невозможны такие ситуации, чтобы один человек был прав, а остальные неправы, или один человек поступает лучше, чем все остальные. Имеют место консерватизм, верность традициям. Время не играет роли. *Источником зла* в данной этической системе считаются непослушание, своеволие, вообще всякие проявления неподчинения обществу, понимаемые как невнимание к окружающим. Всякие проявления своего мнения и т.п. считаются просто проявлениями равнодушия или презрения к обществу, а отнюдь не «голосом совести». Судя по всему, одним из древних центров традиционной цивилизации Юга была Африка. Но, скорее всего, контролируемый ею некогда ареал был гораздо шире: например, к первой этической системе относятся некоторые (не самые развитые) культуры Кавказа. В настоящее время идеологией, наиболее полно выражающей ценности первой этической системы, является ислам.

Согласно данной модели общество первично, личность в обществе вторична, подчинена обществу («будь как все»). Цель — сохранение и процветание общества.

Вторая этическая система — религиозная этика, патриархальная этика, этика Ветхого Завета, конвенциональная этика.

Утверждения, выражающие критерии оценки поведения, следующие. Я не должен вести себя по отношению к другим так, как они не ведут себя по отношению ко мне. Не поступай с другими так, как они не поступают с тобой. Если никто не будет, то и я не буду. Не делай другим того, чего ты не хочешь себе. Не делай того, чего боишься от других. Осознай, какое поведение по отношению к себе ты хочешь, и демонстрируй такое поведение по отношению к другим.

Модели приемлемого поведения. Это так называемое библейское золотое правило этики: во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними. В рамках этого правила общество («другие») тоже признаются образцом, но не образцом для подражания, а образцом для удержания себя от каких-то поступков. Оставаясь в рамках этого правила, можно не принимать участия в том, что тебе не нравится (пусть даже все так делают), но нельзя самому делать то, чего не делают другие по отношению к тебе.

Данную этическую систему можно назвать этикой страха. Роль этических законов здесь играют прежде всего разнообразные запреты, или табу. Они, как правило, мотивированы прошлым: достаточным аргументом против совершения какого-то действия является тот факт, что раньше так не делали или перестали делать достаточно давно.

В рамках такой этической системы возможен некоторый моральный прогресс: если человеку что-то очень не нравится, он может хоть как-то повлиять на окружающих, прекратив сам так поступать. Поскольку он сам является частью общества, у других людей (придерживающихся той же этики) возникает чувство, что они ведут себя не очень хорошо (поскольку какая-то часть общества так не поступает). Если от соответствующего поведения отказывается много людей, это начинает давить на остальных еще сильнее, и так до тех пор, пока не сформируется запрет.

К сожалению, такие общества консервативны, поскольку всякое новшество (особенно новое поведение) встречается в штыки: для того чтобы всем начать поступать по-новому, кто-то должен первым подать пример (пассионарий), а если больше никто так себя не ведет, поведение новатора автоматически объявляется безнравственным, особенно если это поведение касается всех, а не является его личным делом.

Источником зла в данной этической системе считается эгоизм, выражающийся в жадности, желании получить слишком много. Жадность, ненасытность, стремление к удовольствиям считаются наихудшими из пороков.

В рамках данной этической системы жили (и живут до сих пор) консервативные общества Востока. Эпоха, когда они доминировали, закончилась, однако они продолжают существовать, более или менее успешно приспосабливаясь к изменениям в мире. Общество строится на основе страха, табу, принят естественный ход вещей. Консерватизм. Личность вторична, имеет право на проявление самостоятельности, но может встретить неприятие, быть воспринятой как пассионарная. Неприятие зла, которое определя-

ется таковым с точки зрения общества (традиционная православная этика).

Третья этическая система — предконвенциональная этика, утилитаристская этика.

Утверждения, выражающие критерии оценки поведения: другие должны вести себя по отношению ко мне так, как я веду себя по отношению к другим:

— я веду себя хорошо — они должны вести себя хорошо; я подлец — другие должны вести себя, как подлецы; я обеспечиваю свои интересы за чужой счет — другие должны обеспечивать свои интересы за мой счет; мне что-то не нравится — я говорю им об этом, им что-то не нравится во мне — они говорят мне об этом;

— не мешай другим поступать с тобой так, как ты сам поступаешь с ними. Как я, так и все. Живи и давай жить другим. Не мешай. Если тебе что-то не нравится — отвернись. Если играл и проиграл — обижайся на себя;

— веду себя, как считаю нужным, и остальные имеют право на такое же поведение. Проявляю инициативу, вступаю в конфронтацию, соблюдаю этикет, подличаю, лицемерю, проявляю эгоизм, борюсь за свободу в моем понимании — и мне все равно, что делают другие, но они не должны мне мешать. При такой трактовке данная модель пересекается с аморальной моделью в области негативных этических проявлений;

— индивид свободен, полностью и целиком ответственен за свою судьбу, в случае неудачи считается «лузером» и свободен умереть от голода под забором;

— не можешь заплатить — не получишь лечения.

Модели приемлемого поведения. Это является сутью того, что называется либеральной системой ценностей. Именно она легла в основу жизни современной западной цивилизации. На протяжении последних веков данная этическая система (и принявшая ее цивилизация) доминируют на планете.

На первый взгляд подобная система ценностей кажется весьма снисходительной, поскольку (если быть последовательным) в рамках подобной этики можно делать все что угодно. Но тогда все остальные имеют моральное право поступить с тобой так же, как ты до этого поступил с ними.

В такого рода обществе индивид может проявлять инициативу, не опасаясь немедленного осуждения со стороны общества просто за тот факт, что он сделал что-то новое и непривычное. Более того, такого рода этика прямо поощряет соревнование и конкуренцию. Движущим механизмом всей этой системы является желание иметь больше других, опередить их, короче говоря, зависть.

Третью этическую систему можно назвать этикой зависти. Роль этических законов низкого уровня здесь играют разнообразные рекомендации, сулящие те или иные награды за правильное поведение, т.е. не столько «кнут», сколько «пряник». Благотворительность и социальная ответственность бизнеса нередко поощряется экономически, поэтому не является отражением высокой морали, а только соображениями выгоды.

Данная этическая система ориентирует людей на настоящее, происходящее сейчас. Прошлое рассматривается как «уже прошедшее» и в силу этого уже не имеющее большого значения. Разумеется, мир в целом (как сумма прошлого) перестает быть образцом гармонии и становится просто источником ресурсов. Зато огромное значение приобретает человек со всеми его желаниями и притхотями, которые становятся невероятно значимыми.

Источником зла в данной этической системе считаются нетерпимость, неспособность и нежелание учитывать чужое мнение, чужие желания, настроения, проблемы, считаться с ними, т.е. терпеть от людей то, что делаешь и сам. Жадность, корысть, эгоизм, стремление к удовольствиям, обогащению или славе, напротив, пороками не считаются, и даже приветствуются как «двигатель общественного механизма».

Терпимость сводится не к принципу «Делай, как мы», а к высказыванию «Каждый сходит с ума по-своему». Можно не присоединяться к другим, но нельзя мешать другим, что бы они ни делали.

Интересы индивида выше интересов общества (на словах). Это общество независимых, рациональных, информированных и эгоистичных экономических людей. В отношении к группам, социуму проявляется групповой эгоизм. Цель жизни — получение удовольствий. Равенство доводится до абсолюта, до отрицания естественных законов развития человечества, расы, социума, до прославления индивидуализма как ключевой ценности. Нередко встречаются неприятие, нетерпимость к иному пониманию равенства, толерантность сопровождается ее отрицанием по отношению к инакомыслящим. Культ демократии сопровождается подавлением инакомыслия. Имеет место конфликт интересов выживания социума и либеральных ценностей. Традиционные ценности не принимаются и высмеиваются. Свобода личности понимается субъективно при размытости ответственности в отношении кого-либо.

Разрешено все, что не запрещено. Либерализм (лат. *liberum* — свобода) — политическая идеология, которая исходит из положения о том, что человек свободен распоряжаться собой и своей собственностью. В экономике — свободный рынок, конкуренция, невмешательство государства в управление экономикой.

В 70-е гг. XIX в. появились «новые либералы». Государство должно проводить реформы в интересах беднейших слоев населения с целью избегания революций.

Четвертая этическая система — постконвенциональная этика, этика М. Ганди).

Утверждения, выражающие критерии оценки поведения: другие не должны вести себя по отношению ко мне так, как я не веду себя по отношению к другим. Не давай другим поступать с тобой так, как ты с ними не поступаешь. Пусть все, но не я. Не позволяй другим того (по отношению к себе), чего ты себе не позволяешь (считаешь невозможным) делать сам (по отношению к ним). Не позволяй ни себе, ни другим (по отношению к себе) делать то, что ненавидишь в себе и в других. (Я не веду себя таким-то образом, и по отношению ко мне нельзя вести себя таким-то образом. Я не подличаю, не лицемерю, не проявляю агрессии — и по отношению ко мне это недопустимо.)

Данная этическая система пока не реализована в виде законченной системы, ставшей основой блока цивилизаций (наподобие трех предыдущих), хотя это вполне возможно (соответствующий цивилизационный блок можно было бы назвать «Севером»).

Модели приемлемого поведения. Четвертая этическая система полностью противоположна первой по своей сути, поскольку первая гласит: будь как все. Она ориентирована на человека, который ведет себя определенным (этичным) образом, несмотря на других и очень часто вопреки другим.

Движущим механизмом данного типа этики является *ненависть ко злу*. Таким образом, это этика ненависти и (одновременно) упрямства.

Данная этическая система ориентирована на будущее, на то, чего еще нет и что может случиться (и особенно на плохие варианты будущего) с целью предотвращения его. Подобного рода ориентация на будущее приводит (при философских обобщениях) к низкой оценке существующего мира (как сумме прошлого), равнодушному отношению к человеческим желаниям (как эфемерным, существующим только в настоящем) и высокой оценке сознания и ума. «Если я не делаю и не собираюсь делать того-то и того-то с другими, то они не имеют никакого права так обращаться со мной» — так устроен моральный императив четвертого варианта этики (проявление ассертивности, уверенности в себе). Это совершенно не означает, что если «другим» все-таки удастся это сделать, то тем самым они дали право поступать с ними так же. Виноват прежде всего тот, кто допустил такое обращение с собой. Достаточно ясно, что в рамках данной этической системы