

# Лекция №3.

Тема:

«Диалектика социальной ответственности организации и профессионально-нравственной ответственности личности. Кодексы профессиональной этики».



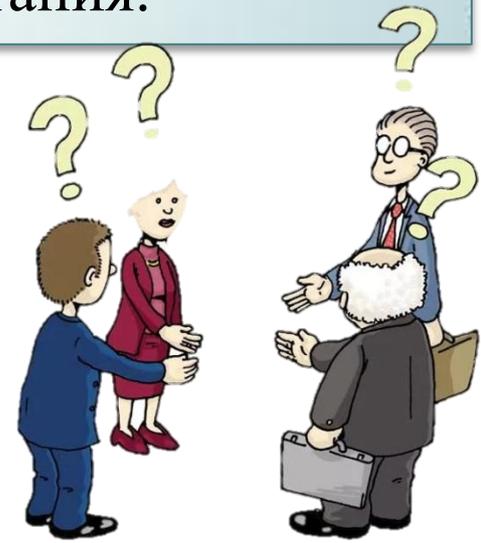
# 1. Понятие и содержание профессиональной корпоративной этики и корпоративной культуры.



**Профессиональная этика** – это нравственные нормы, которые регулируют взаимоотношение людей в трудовой деятельности и отношение человека к своим профессиональным обязанностям, долгу.

*Предметом профессиональной этики* выступают:

- качества личности специалиста, необходимые для выполнения профессионального долга;
- нравственные взаимоотношения специалистов и объектов/субъектов их деятельности (врач – пациент, преподаватель – студент и т.д.);
- взаимоотношения коллектива организации с обществом;
- взаимоотношения людей внутри трудового коллектива и нормы, которые их регулируют;
- цели и методы профессионального обучения и воспитания.



Основным содержанием профессиональной этики выступают нормы поведения, предписывающие определенный тип нравственных отношений между людьми, необходимый для выполнения своего профессионального долга, а также обоснование, толкование кодексов, задач и целей профессии. При этом обоснование моральных отношений в сфере труда предполагает:

- определение целей и мотивов трудовой деятельности;
- выявление нормативов и средств реализации намеченной цели;
- оценку результатов труда и их общественную значимость.



# Особенности профессиональной этики

**ПЭ действует не только в практической трудовой деятельности, но и в обыденных представлениях людей**

**К работникам некоторых профессий предъявляются повышенные требования (медицина, психология)**

**Мораль в сфере труда может иметь социальный характер (мораль менеджера, врача и т.п.)**

**Нарушение трудовой этики несет разрушение общих моральных установок, наносит вред обществу**

**Нравственные качества человека рассматриваются как одно из условий его проф-ой пригодности**

**Корпорация** (от лат. - объединение, сообщество):

- 1) общество, союз, группа людей (лиц), объединяемая общностью профессиональных или сословных интересов;
- 2) широко используемая форма акционерного общества, одна из главных форм объединений и монополий.

Самыми массовыми формами корпоративных единиц являются предприятия.



**Корпоративная культура** - это деловая культура в ее организационном аспекте, т. е. в том виде, в каком она функционирует внутри группы людей.

**Корпоративная культура**- это модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании и разделяемая всеми членами коллектива



## Элементы корпоративной культуры:

- ❑ Видение развития компании- направление , в котором движется организация, ее стратегические цели;
- ❑ Ценности - что является наиболее важным для компании;
- ❑ Традиции (история) - сложившиеся со временем привычки, ритуалы;
- ❑ Нормы поведения- этический кодекс организации, в котором прописаны правила поведения в определенных ситуациях;
- ❑ Корпоративный стиль- внешний вид организации, интерьер, фирменная символика, дресс-код коллектива;
- ❑ Вера и единство команды ради достижения определенных целей;
- ❑ Политика ведения диалога с клиентами, партнерами, конкурентами;
- ❑ Люди- сотрудники, которые разделяют корпоративные ценности компании.

**Корпоративная этика** - это система материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении и взаимодействии.



## Основные функции корпоративной культуры:

- ❑ **воспроизводства** лучших элементов накопленной культуры, продуцирования новых ценностей и их накопления;
- ❑ **оценочно-нормативная**, позволяющая путем сравнения реального поведения человека, корпорации с принятыми нормами культурного поведения выявить позитивные и негативные действия;
- ❑ **регламентирующая и регулирующая**, т. е. применение культуры как индикатора и регулятора поведения;
- ❑ **познавательная** - познание и усвоение корпоративной культуры, которые определяют успешность сотрудника;
- ❑ **смыслообразующая** - влияние на мировоззрение человека;
- ❑ **коммуникационная** - через ценности корпорации, нормы поведения обеспечиваются взаимопонимание работников и их взаимодействие;
- ❑ **общественной памяти**, сохранения и накопления опыта корпорации;
- ❑ **рекреативная** - восстановление духовных сил;

## Структура современной корпоративной культуры:

- философия, идеология компании, заявление о миссии, задачах, целях организации;
- доминирующие ценности компании, ее методы и средства для достижения целей;
- нормы и принципы взаимоотношений внутри нее;
- климата компании, проявляющийся в стиле отношений между сотрудниками, коллективное, или общинное «Я» компании;
- ритуалы, церемонии для фиксации значимых событий.;
- мифы и легенды о важных событиях и лицах, сыгравших ключевую роль в жизни компании, т. е. ее история, традиции;
- внешний и внутренний дизайн компании, ее рабочая среда.



## 2. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. Нравственно-психологический климат коллектива.



**Коллектив** - это сложная система, состоящая из множества связанных между собой групп людей и отдельных личностей.

**Личность** - это данный конкретный человек со всей совокупностью его общественных отношений, психологических и физиологических реакций, индивидуальность которых выражается внутренним духовным миром человека.

**Индивидуальностью** психологи называют какие-либо особенности личности, делающие ее непохожей на других людей.



**Производственный коллектив** как первичная ячейка общества выполняет две взаимосвязанные между собой функции: экономическую и социальную.

- **Экономическая функция** заключается в том, что коллектив осуществляет совместную трудовую деятельность в организации, в результате которой создаются ценности. Экономическая функция является ведущей в деятельности коллектива.
- **Социальная функция** заключается в удовлетворении социальных потребностей членов коллектива, которые выражаются в возможности трудиться, получать материальное вознаграждение, признание, общаться с членами коллектива; участвовать в управлении, общественной деятельности, реализовывать свои права на отдых, охрану здоровья, жилище, образование, пользование культурными ценностями.

**Морально-психологический климат коллектива** - это устойчивое состояние его внутренних связей, которое проявляется в эмоционально-этическом настрое коллектива, результатах его деятельности, формировании общественного мнения.

Морально-психологический климат зависит от **факторов:**

- уровня механизации и автоматизации;
- дисциплины и охраны труда, организации труда и управления;
- способов производства, распределения и потребления материальных ценностей, системы оплаты труда;
- квалификационно-образовательного уровня коллектива, потенциала работников и др.

**Межличностная совместимость** основывается на общности целей, отношении к деятельности, межличностных предпочтений, симпатий людей.

**Лидер** в основном осуществляет регуляцию неформальных отношений, а **руководитель** выступает в качестве регулятора официальных отношений в коллективе. Руководитель в отличие от лидера обладает более определенной системой санкций. Сфера деятельности, распространения влияния лидера - в основном часть группы, а руководителя - коллектив организации.



**Конформизм** - податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.



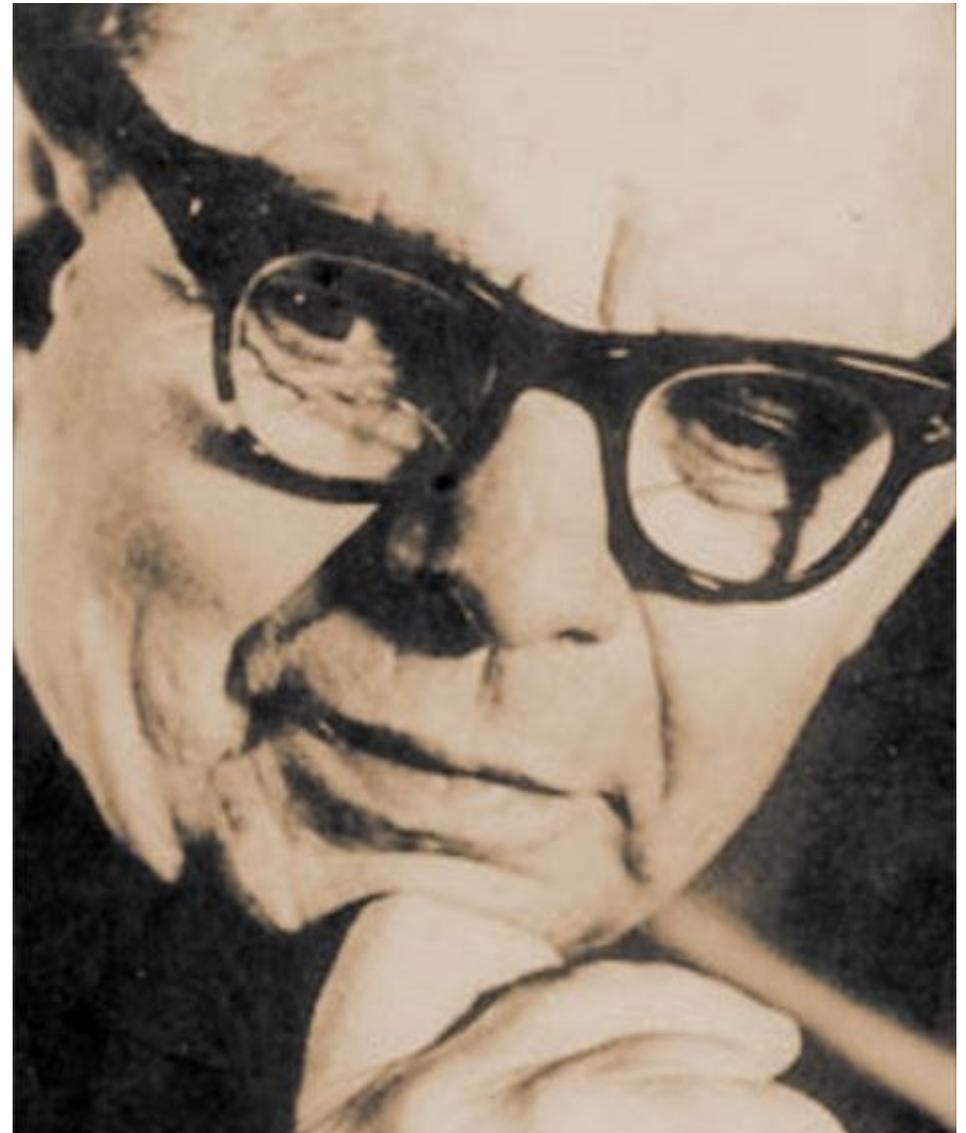
**Различают следующие способы регулирования создавшихся сложных межличностных отношений в коллективе.**

- 1. Проектирование формирования и развитие системы взаимоотношений.**
- 2. Учет социально-психологических процессов и явления в коллективах в интересах оптимального функционирования как подразделения так и организации в целом.**
- 3. Целенаправленное систематическое обучение персонала современным технологиям правильного (нормативного с точки зрения этики) взаимодействия.**
- 4. 4. Регулирование межличностных отношений.**

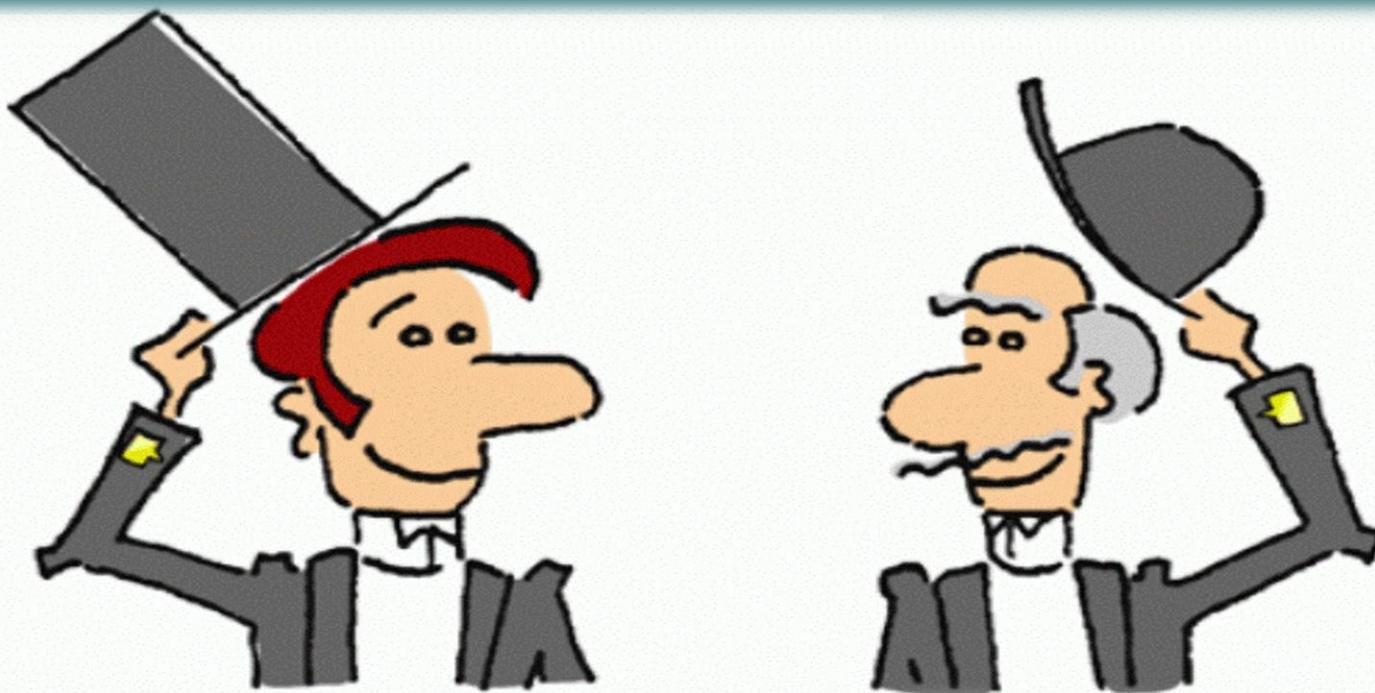
«Психологический климат зависит, по крайней мере, от трёх факторов:

- целей деятельности коллектива,
- условий его деятельности,
- личных качеств его членов»

## К.К. Платонов



### 3. Этические нормы в деятельности организаций и сотрудников.



**Этические нормы —**  
это ценности и правила  
этики, которых должны  
придерживаться  
работники организации  
в своей деятельности.  
Правила содержат  
права, обязанности и  
ответственность за  
неисполнение  
обязанностей или  
превышение прав.



**Этические нормы в организациях - это ценности и правила этики, которых должны придерживаться работники организации в своей деятельности. Правила содержат права, обязанности и ответственность за неисполнение обязанностей или превышение прав.**



Правила запрещают дискриминацию по следующим признакам: раса; язык; цвет кожи; религия; пол; половая ориентация; возраст; национальность; инвалидность; стаж работы; убеждения; партийная принадлежность; образование; социальное происхождение; имущественное положение и др.

Запрету также подлежат: высмеивание работников; расовое и религиозное презрение; угрозы; грубость; насилие; сексуальные домогательства кража собственности организации; неэффективное пользование собственностью организации; разглашение информации, являющейся служебной, коммерческой тайной и т. д.



## Структура правил этики организации :

- введение;
- каким должен быть работник организации;
- родовые династии;
- собственность организации;
- традиции и ритуалы организации;
- деловая репутация;
- взаимоотношения с другими организациями;
- отношение к законам;
- общественная жизнь организации; отношение к политической жизни;
- отношения между руководителями и подчиненными;
- отношение к женщинам - работницам организации, к молодежи, к тем, кто работает и учится, к пенсионерам;
- основные ценности организации и этические принципы;
- правила конкуренции;
- социальная ответственность организации;
- принципы справедливости организации.

## Аморальное поведение работодателя заключается в следующем:

- непризнание прав наемного работника, неисполнение своих прямых обязанностей;
- привнесение в трудовые отношения агрессивности;
- сохранение опасных для здоровья условий труда;
- низкий уровень организации труда;
- отказ от управления дисциплиной;
- страх как основной метод управления поведением нанимаемого работника;
- управление наемными работниками посредством произвола;
- унижение чести и достоинства человека, его деловой репутации;
- необъективное отношение к человеку;
- нарушение трудового законодательства и т. п.

# 4. Профессиональная этика и социальная ответственность организаций



***Организация - это экономическая система, которая выполняет функцию производства продукции или оказания услуг, обеспечивает работой население. С другой стороны, организация - это часть социальной среды и должна уравнивать свои экономические цели с экономическими и социальными интересами других составляющих среды: направлять часть своих ресурсов и усилий на социальные нужды, жертвовать на благо и совершенствование общества.***



**Под юридической ответственностью** понимается следование конкретным законам и нормам государственного регулирования, определяющим, что может, а чего не должна делать организация. Однако организация, которая ведет себя юридически ответственно, не может считаться социально ответственной, если не выполняет обязательства перед обществом.



Организация **социально ответственна**, когда получает прибыль, не нарушая законов и норм государственного регулирования. С этой позиции организация преследует экономические цели. Организация при этом обязана ставить и социальные цели: учитывать человеческие и социальные аспекты воздействия своей деловой активности на работников, потребителей, а также вносить определенный позитивный вклад в решение социальных проблем общества.



**Важнейшими принципами эффективной политики социальной ответственности, которые могут служить ориентирами для организации являются:**

- **помощь организации прежде всего должна быть направлена на человека;**
- **помощь должна быть направлена на удовлетворение основных физиологических потребностей в еде, жилье, отдыхе, чистой воде, безопасности и т. д. (создание дополнительных рабочих мест; бесплатное питание для неимущих; благоустройство микрорайонов; помощь многодетным; строительство библиотек, других учреждений культуры; помощь музеям и т. д.).**