

## ЭТИЧЕСКИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЗНАНИЯ

© 2017 г. А. М. Шевелёва

*Кандидат психологических наук, доцент, старший преподаватель  
Академии психологии и педагогики,  
Южный федеральный университет, г. Ростов на Дону  
e-mail: amsheveleva@sfedu.ru*

В статье описана теоретическая база для анализа содержания индивидуальных представлений о профессиональной этике. Предлагается анализ содержания представлений о профессиональной этике с точки зрения таких параметров, как предписания/запреты, субъект и объект (адресат), форма проявления этики, источник формирования представлений.

*Ключевые слова:* профессиональная этика, профессиональные представления

Социальная по своей природе профессиональная деятельность имеет множество регуляторов, обеспечивающих её согласование с нормами общества, интересами отдельных граждан и эффективное достижение её целей [8; 12]. Диапазон данных регуляторов варьируется как документально закреплёнными законами, стандартами и правилами, так и профессиональными обычаями и традициями, формирующимися как на уровне профессионального сообщества в целом, так и на уровне отдельных коллективов. Промежуточное место занимает профессиональная этика, представленная для многих сфер деятельности официально принятыми кодексами, нормами, которые, однако, не являются исчерпывающими, не отличаются строгостью закона и подвержены индивидуальной вариативности понимания и интерпретации. Следование нормам профессиональной этики связано с защитой прав и интересов как самих работников, так и потребителей их деятельности, их партнёров, организаций и общества в целом, с обеспечением доверия к

представителям профессиональной группы и поддержки коллег внутри неё, с созданием поддержанием положительного имиджа и престижа специальности в обществе. Всё это в конечном итоге, влияет на эффективность профессиональной деятельности. Сохранение психологического и духовного благополучия индивидов и общества оказывается не только прямым результатом деятельности, но и отдалёнными её последствиями. В ряде случаев нормы профессиональной этики оказывают на сбережение здоровья и жизни людей. Под определением профессиональной этики мы принимаем следующее: профессиональная этика – это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их профессиональных взаимодействий [цит. по: 14].

Вопрос о соотношении общей этики и профессиональной этики до сих пор остаётся дискуссионным. С одной стороны, существует мнение, что в профессиональной этике нет ни одной нормы, которой бы не было в этике общей. С другой стороны, нормы общей морали, будучи перенесёнными на профессиональную почву, в рамках отдельных профессий развиваются и конкретизируются. По словам А.А. Гусейнова [6], профессиональная этика представляет собой конкретизацию общей морали применительно к специфике профессии и занимается главным образом нормами, правилами поведения. Профессиональная этика определяет соответствующую профессию в качестве нормозадающей этической инстанции.

Актуализируется проблема необходимости профессиональной этики как отдельной составляющей моральной регуляции деятельности человека в связи с возможностью возникновения рассогласований между общеморальными принципами и принципами профессиональной этики. Однако это рассогласование кажущееся. А.А. Гусейнов указывает, что эти исключения (отступления) от общих моральных принципов диктуются

логикой профессии и в профессиональном контексте воспринимаются не как отступления, а как адекватное выражение духа самих этих принципов.

Трансформация норм общей морали в нормы профессиональной этики, как пишет О. Мамонтова [10], происходит двумя путями: «1) изменение масштаба той или иной нормы (как правило, это сужение области ее применения) и 2) смещение смысловых акцентов (то, что было второстепенным в общих представлениях о морали, выходит в той или иной профессии на первый план)». Например, в рамках общей морали отсутствует запрет принимать подарки, а в рамках профессиональной этики специалисту может быть запрещено принимать подарки от лиц, заинтересованных в результатах его деятельности. Однако такой запрет вызван не негативной оценкой подарков, а общим моральным осуждением возможности использования профессионального положения в целях получения личной выгоды.

По мнению С.П. Безносова, роль этических норм в профессиональной деятельности в том, чтобы служить дополнительным основанием для «доопределения деятельностных норм в конкретных ситуациях», когда деятельностные нормы плохо конкретизированы [3, с. 132].

Т.Б. Щепанская рассматривает профессиональную этику как форму социального контроля – интернализованного нормативного контроля, касающегося поведения профессионала и его профессиональной роли. Профессиональная этика основывается на социальных обязательствах профессии: по отношению к обществу в целом и в системе «специалист – клиент». Также регулируются отношения между коллегами [16].

Комплексы общепринятых морально-этических норм в этих профессиях широко распространены, многое из их содержания известно не только специалистам, но и обывателям. Эти своды правил включает критерии уровня профессионализма, взаимодействия с коллегами разного

ранга и людьми – объектами профессиональной деятельности, профессиональный этикет и пр.

Когда этические нормы вырабатываются профессиональными сообществами, то следование этим нормам становится одним из условий принадлежности к групповой идентичности. В таких случаях нормы становятся основой для официального рассмотрения вопросов предполагаемого неэтичного поведения. Системы этических принципов основаны на целях, задачах и фундаментальных ценностях конкретных профессий [4].

Профессиональные этические кодексы, гласные и негласные, образуют три взаимосвязанных пласта. Собственно профессиональный, или предметный, пласт – это этика отдельных видов деятельности (медицинская, политическая, журналистская, правовая, педагогическая и т.д.). Мультидисциплинарный пласт касается определённых направлений деятельности, имеющих место в разных отраслях (например, научная этика, этика бизнеса, биоэтика, этика управления). И организационный пласт – это разрабатываемые организациями собственные этические кодексы, общие для всех сотрудников, независимо от их профессиональной принадлежности и статуса.

Работы, посвящённые этике, охватывают широкий спектр областей гуманитарного знания: философия, социальная антропология, психология, социология, педагогика и другие. Профессиональная этика входит в круг проблем прикладной этики.

Психологические исследования, посвящённые морально-нравственной сфере личности, включают в себя изучение морально-нравственного развития в онтогенезе (Г. Айзенк, А. Бандура, А.А. Бодалёв, Л.И. Божович, Л. Колберг, В.С. Мухина, Ж. Пиаже, Е.В. Субботский, Р. Уолтер, С.Г. Якобсон и др.), социально-психологические механизмы усвоения и воспроизведения морально-этических ценностей, представлений и поведения (В.Г. Асеев,

М.И. Воловикова, Л.Л. Дикевич, Н.А. Журавлёв, А.Б. Купрейченко и др.), принятие решений в этически неоднозначных ситуациях (В. Веттер, В.В. Горбунова, С. Дуглас, К. Поуп, Н.Д. Семенова, В. Уоллес, Д. Холл, и др.), моральной нормативности как компонента адаптационного потенциала личности (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин). Психологические исследования морально-этической составляющей личности обращаются к профессиональной сфере жизни в случае оценки условий деятельности и требований профессии к работнику (повышенная моральная ответственность, необходимость определённого уровня нравственного развития специалиста), профессиональных деформаций специалиста, принятия решения в неоднозначных профессиональных ситуациях, социально-психологических исследований трудовых коллективов как социальных групп.

В современных психолого-педагогических работах вопросы профессиональной этики отражены в связи с изменениями морально-нравственных ориентаций профессионала при эмоциональном выгорании (В. Бойко, Н. Водопьянова, Е. Старченкова), соотношением этики и ценностных ориентаций (А.В. Мяготин и др.), профессиональной культурой (В.Н. Бобриков и А.В. Шаров, М.В. Ильина, Р.С. Сафин и Т.В. Сучкова), взаимосвязью профессиональной этики и профессиональной компетентности (Т.В. Ермолаева, И.А. Панкратова и О.Г. Казначеева), профессиональными коммуникациями (В.В. Кузнецова, И.Н. Розина), этическими аспектами профессионального образования (И.С. Аврамкова, О.Е. Лебедева, М. Yasushi и U. Tetsu, J. Goldie и др.), управленческой деятельностью руководителей в связи с развитием и поддержание организационной культуры (L. Jun с соавт.), кадровыми ресурсами организаций (S. Valentine с соавт.), публичным выражением политических мнений специалистами социальной сферы (S. Stosny).

Несмотря на социальную и институциональную заданность и наличие профессиональных этических кодексов во многих профессиях, ряд авторов отмечает психологическую составляющую профессиональной этики. В частности, В.И. Бакштановский и Ю.В. Согомонов считают, что профессиональная этика (мораль) не может быть сведена к кодексам уже только потому, что она не исчерпывается своей регулятивно-инструментальной функцией, а характеризуется и мировоззренческой, ценностно-ориентирующей миссией.

Эти же авторы выделяют мировоззренческий и нормативный уровни профессиональной этики. Нормативный уровень – это оформленные, закреплённые документально или на уровне общественного мнения кодексы и профессиональные стандарты. Мировоззренческий уровень – «внутренний закон» на уровне индивидуального сознания. Его содержание авторы связывают с такими психологическими явлениями, как потребности, мотивы, ценности, целеполагание, смыслы. Он служит системой координат при осуществлении моральных выборов, от выбора профессии до выбора вариантов поступков в этически неоднозначных профессиональных ситуациях, устанавливает идеалы, путеводные «маяки». Мировоззрение помогает связать профессиональную сферу с жизненными целями и ценностями, сделать выбор модуса приобщения к профессии – служение vs потребление. В.И. Бакштановский и Ю.В. Согомонов пишут, что «предметом служения делу может быть успешное продвижение к идеалу, морально высшему и – одновременно – к вершинам профессионализма. Но это может быть проявлено и более скромно – в виде повседневной человеческой порядочности» [2, с. 205]. Отметим, что мировоззрение может выступать и как источник профессионального поведения, и как результат профессионализации личности.

В ряде работ отмечается социально-психологическая составляющая профессиональной этики, включающей в себя индивидуальное

самосознание специалиста с его системой профессиональных ценностей, социальные отношения внутри цеха (нравы профессиональной среды и поведение индивидов во время трудовой деятельности), а также систему оценок поведения работника его коллегами и обществом [см.: 2, 10].

Профессиональные знания, умения, компетенции отражаются в сознании субъекта в форме представлений. От того, насколько подобные представления точны, полны, адекватны, соответствуют действительности, во многом зависит эффективность и успешность профессиональной деятельности.

Е.И. Рогов [13] указывает, что профессиональные представления, с одной стороны, высоко устойчивы в коллективном сознании профессионального сообщества, а, с другой, имеют индивидуальную вариативность и собственную логику развития. Профессиональные представления являются результатом, показателем и предпосылкой эффективности развития профессионализма личности, они выполняют функции регуляторов поведения и деятельности.

Профессиональные представления – частный случай социальных представлений. Социальные представления являются формой познания социальной действительности, они рождаются в обыденном сознании с целью осмыслить, понять, интерпретировать окружающую человека социальную реальность.

Несмотря на то, что этические кодексы созданы в ряде профессий и организаций, индивидуальные представления о профессиональной этике отличаются разнообразным содержанием, так как опираются не только на кодексы, а являются результатом их индивидуального осмысления и интерпретации на основе собственного опыта. Данный опыт складывается в процессе социализации в профессиональной и непрофессиональной сфере, в условиях нахождения индивида в различных ролях – субъекта профессиональной деятельности или её объекта (ученика, клиента и т.д.), а

также под влиянием литературы, искусства и средств массовой информации. Индивидуальные профессионально-этические представления и их психологические характеристики составляют то содержание личности, которое не сводится непосредственно к профессиональному опыту и развитию, но влияет на него, а также претерпевает изменения в процессе профессионализации. Индивидуальные представления о профессиональной этике формируются, развиваются на протяжении жизни. Значительная роль в их формировании принадлежит профессиональному образованию.

Профессиональные этические представления – это представления о требованиях, нормах, образцах, правилах этики применительно к конкретной профессии. Представления о профессиональной этике относятся как к своей, так и к чужим профессиям, с носителями которых человек имеет дело в качестве партнёра или адресата (потребителя) услуг или помощи.

Психологическое изучение профессиональных этических представлений имеет свои проблемы и перспективы. С одной стороны, трудно прогнозировать, насколько реальное поведение человека будет соответствовать декларируемым им принципам. Пример тому – известный в социальной психологии эффект Ла-Пьера, описывающий расхождение между социальными установками личности и реализуемыми ею поступками. С другой стороны, в пользу необходимости изучения этических представлений говорит следующее. Как известно, в значительном количестве психологических явлений (Я-концепция, социальная установка, ценностно-смысловые образования и пр.) исследователи выделяют когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Когнитивный компонент (знание о чём-либо) рассматривают как основу для формирования эмоциональной оценки чего-либо и последующего поведения. Поэтому несомненно наличие взаимосвязи между знанием и

поведением, хоть она и осложняется рядом труднодоступных для изучения и оценки факторов.

Представление – это не только воспроизведение образа объекта или явления в его отсутствие. В сочетании с эмоциональной оценкой значимости представление может входить в ценностно-смысловую сферу личности.

Обосновать необходимость изучения профессиональных этических представлений можно, применяя разработанную Р. Дилтсом модель логических уровней, которая описывает структуру субъективного опыта человека. Данная модель включает ряд иерархически взаимосвязанных уровней. Перечислим их от низшего к высшему: 1) окружение; 2) поведение; 3) способности; 4) убеждения и ценности; 5) личностное своеобразие; 6) миссия. Взаимоотношения между уровнями подчиняются сформулированному Б. Расселом общему «закону пирамид»: перемена, происходящая на вышестоящем логическом уровне, почти всегда вызывает целый комплекс изменений на нижестоящих. Каждый из уровней организует информацию для нижележащего уровня и в определённой степени влияет на целостное поведение субъекта [11]. Морально-этическое сознание, опирающееся на оценку явлений и событий с точки зрения «должно/недопустимо», связано с убеждениями и ценностями личности. Убеждения и ценности занимают в иерархии более высокое место, чем поведение, следовательно, влияют на поведение.

В отечественной науке имеется опыт изучения отражения профессиональных этических норм в индивидуальном сознании. Например, представления специалистов о профессиональной этике в рамках своего «цеха» изучались, в частности, докторами философских наук В.И. Бакштановским и Ю.В. Согомоновым [2] с применением метода экспертных опросов.

Однако особенности профессиональных этических представлений редко становились предметом психологических исследований. Хотя, по нашему мнению, изучение представлений о профессиональной этике должно способствовать прогнозированию особенностей этического поведения в профессиональной деятельности, в конечном счёте – эффективности профессиональной деятельности специалистов.

Даже в научной литературе спектр толкований профессиональной этики довольно широк. И уж тем более выражены различия в отражении профессиональных этических норм в индивидуальном сознании. И это несмотря на наличие и документальное закрепление общепринятых или внутриорганизационных сводов этих норм. Индивидуальные профессионально-этические представления, индивидуальное понимание, интерпретация и реализация в поведении единых профессиональных этических кодексов многообразны и являются малоизученным вопросом.

Значимость индивидуального содержания этических представлений подчёркивается С.П. Безносовым, который пишет: «В каждом подразделении, трудовом коллективе существуют носители разных норм профессиональной этики и общественной морали. Между людьми, членами коллектива, ведутся споры, дискуссии, обсуждение содержания норм профессиональной морали. Зачастую это приводит к конфликтам и социально-психологической борьбе между людьми, по-разному понимающими содержание тех или иных предписываемых требований» [3, с. 134]. В противопоставление нормам права, к которым предъявляется требование непротиворечивости, «нормы морали могут оставаться противоречивыми друг другу именно потому, что они плохо осмыслены, нечётко выражены и во многом психологичны» [там же, с. 140].

Межличностное взаимодействие в профессиональной среде может осуществляться на разных должностных и статусных уровнях, между лицами разной профессиональной принадлежности и в условиях других

межиндивидуальных и межгрупповых различий. Поэтому неудивительно, что взгляды на соответствие профессионального поведения этическим нормам различаются.

Л.Д. Кокорев и Д.П. Котов [7, с. 78.] указывают на пять признаков, по которым определяются профессиональные сферы, где следование этическим нормам играет решающую роль.

1. Необходимость для специалиста проникать во внутренний мир человека, влиять на него как на личность и участвовать в его судьбе. При этом специфические моральные нормы с одной стороны, содействуют успешному осуществлению профессиональных функций, с другой – обеспечивают охрану интересов личности или группы людей как объекта деятельности.

2. Повышенный по сравнению с другими профессиями удельный вес творчества в профессиональной деятельности, поскольку ни подлинное проникновение в личность, ни оказание эффективного воздействия на нее, ни участие в изменении судьбы человека невозможны без творчества.

3. Повышенные моральные требования со стороны общества, высокая моральная и правовая ответственность, лежащая на специалистах в силу оказания им обществом повышенного доверия.

4. Решающая роль морально-нравственных качеств личности профессионала для выполнения трудовых задач.

5. Наличие в профессии специфической экстремальности, вызванной, прежде всего, эмоциогенными, а не физическими факторами – необходимостью работы с людьми, повышенной ответственностью, наличием риска для жизни, что может приводить к возникновению стрессовых состояний, а иногда и к профессиональной деформации личности.

Руководствуясь вышесказанным, можно прийти к выводу, что наиболее критична опора на этические нормы в социономических

профессиях, предметом труда которых является человеческая личность или социальные группы, и роль которых тесно связана с благополучием отдельных индивидов и общества в целом. При этом взаимодействие партнёров может быть осложнено различными факторами. Это ролевые, статусные, возрастные, гендерные, культурные, этнические, профессиональные, образовательные и другие различия между людьми, а также комбинация этих различий. Также профессиональное взаимодействие может осложняться наличием семейных или дружеских связей между сотрудниками или партнёрами. В результате чего у специалистов, включённых в процесс такого осложнённого взаимодействия, может возникнуть ощущение противоречия между нормами профессионального общения и общекультурными нормами, противоречия между различными ролевыми уровнями общения, например, деловым и семейным.

Примеры подобных ситуаций – когда подчинённый значительно старше своего руководителя. Или когда в коллективе с дружеской атмосферой руководитель вынужден принимать решение относительно совершившего оплошность сотрудника – применять к нему санкции или отнестись по-дружески. В первом случае под угрозу ставятся отношения, во втором – качество дальнейшей работы. Управленческая деятельность бывает связана с необходимостью улаживать противоречия, связанные с наличием разных позиций и точек зрения на одни и те же факты и события, разных мотивов взаимодействия. А это значит, принимать непопулярные для какой-либо из сторон решения.

Как проблему можно обозначить и степень согласованности декларируемого содержания этических представлений и их реализации в профессиональной деятельности, согласованность общепринятого и индивидуального содержания профессиональных этических представлений.

Индивидуальное содержание профессионально-этического сознания включает различное соотношение отражения внешнего и внутреннего. Внешнее – это правовые нормы, морально-нравственные императивы, социальные оценки и ожидания, должностные требования. Внутреннее – это личностная составляющая, преломление требований надлежащего исполнения профессиональной роли через индивидуальные особенности и представления.

Неоднозначность и специфика представлений о профессиональной этике связана с разным содержанием отображения этических норм в индивидуальном сознании. Индивидуальные профессионально-этические представления являются результатом прохождения имевшейся в опыте индивида информации через своего рода фильтры, обусловленные привычным образом мышления. При этом на первый план выходит та или иная сторона содержания или проявления этических норм.

В частности, преимущественно может осознаваться либо то, что является должным с этической точки зрения, либо то, что является недопустимым, отклоняющимся от этических норм. В первом случае этические представления опираются на положительные примеры профессионального поведения, на идеалы и ценности. Их можно назвать «направляющими». Во втором случае человек хорошо представляет и осознаёт отклонения от этических норм, то, чего быть не должно. Такие этические представления можно обозначить как «сдерживающие». Требования профессиональной этики определяются по принципу «от противного».

Разные типы этических представлений по-разному организуют профессиональное поведение. «Направляющие» служат образцом и положительно оцененным эталоном реализации принципов профессиональной этики, это те самые путеводные «маяки». Они позволяют выстраивать собственное профессиональное поведение,

приближая его к эталону. В свою очередь, «сдерживающие» представления позволяют осознавать и не допускать того, что отклоняется от этических норм, удерживают от нежелательных проявлений. Эти представления являются фактором, разграничивающим нормальное с точки зрения этики и отклоняющееся профессиональное поведение. Таким образом, этические представления разных типов указывают направление и не дают от него отклоняться.

Профессиональная этика может быть применима в отношении разных субъектов. В частности, в отношении коллег – людей, работающих вместе с субъектом в организации или подразделении. Это сотрудники равного ранга, начальство или подчинённые, в общем, те, с которыми осуществляются непосредственные межличностные контакты. Также соблюдение этических норм подразумевается в отношении широкого профессионального сообщества – большой условной группы. Это соблюдение интересов и поддержание общественного престижа профессиональной группы, к которой индивид себя относит.

Важнейший адресат осуществления профессиональной этики – субъекты, которых можно назвать объектами профессиональной деятельности специалиста – клиенты, ученики, пациенты и т.д., на защиту прав и благополучия которых профессиональная этика в первую очередь и направлена.

Можно ещё выделить не антропоморфные объекты применения профессиональной этики: живая и неживая природа, объекты культурного и исторического наследия и т.д. Но в конечном итоге, результатом проявления этики всё равно будет благополучие людей, вплоть до человечества в целом как биологического вида и носителя духовности.

Соблюдение норм этики может ожидаться и оцениваться субъектом и по отношению к себе, выступающему в любой роли участника профессионального взаимодействия (работник или потребитель). Тогда он

становится объектом применения профессиональной этики со стороны другого субъекта. Практически каждый бывал в роли клиента, пациента, ученика, покупателя. Поэтому готовность поставить себя на место другого или ожидание этичного отношения к себе – грани реализации этики профессиональной деятельности.

Один из аспектов содержания этических представлений – отражение в них субъекта реализации профессионально-этических требований: «Я» или «Другой человек». При этом возможна разная степень критичности в отношении «Субъекта-Я» или «Субъекта-другого человека»: от повышенной требовательности к себе при отсутствии оценочных суждений в адрес других людей до такого варианта, который описан пословицей «В чужом глазу соринку видит, в своём бревна не замечает». Другие люди могут оцениваться в том числе и на предмет соблюдения ими профессиональной этики по отношению к самому респонденту.

Этические предписания и запреты с точки зрения формы их проявления включают явления разного порядка. Во-первых, объективные феномены (действия, поведение, поступки и их последствия). Во-вторых, отношения между специалистом и партнёром по профессиональному взаимодействию, отношение к деятельности. В-третьих, индивидуальные этические представления могут содержать ссылку на эмоциональную составляющую профессионального взаимодействия – переживания и чувства. От отношений их отличает ситуативность и отнесённость к конкретным индивидам. И, в-четвёртых, указание на личные качества – профессионально-важные качества, характеристики индивидуальности и опыта работника.

Неоднократно упоминалось, что в ряде профессий и организаций существуют официально закреплённые этические кодексы. Однако источником представлений индивида о профессиональной этике служат не только они, но и другие регуляторы поведения. В частности, это правовые

нормы безотносительно к профессии и должности (отражают, что законно, а что нет, на что человек имеет, а на что не имеет право). Также – должностные инструкции в конкретной организации и на конкретной профессиональной позиции (деятельностные нормы – функциональные обязанности и полномочия). Кроме того, источником и мерилom должного профессионального поведения могут служить не закреплённые документально регулирующие образования, которые социальны по своей природе, но истинную действующую силу приобретают, будучи интериоризованы индивидами. Это универсальные общечеловеческие ценности, светская и религиозная мораль, нормы культуры, в том числе и организационной, обычаи, традиции.

Как источник представлений о профессиональной этике может быть рассмотрен личный пример, вольно или невольно демонстрируемый субъекту людьми из его непосредственного окружения, персонажами художественных произведений или публицистики, реальными или воображаемыми личностями, героями прошлого или современниками. Наличие персонифицированного образца, воплощающего желательные качества и поведение, является ориентиром для идентификации и служит приобщению субъекта к группе, в том числе профессиональной. По мнению З.И. Гришановой, описывающей нравственные идеалы, становление такого образца может осуществляться в результате непосредственного впечатления или сознательного поиска и выбора. Во втором случае, предполагающем активность личности, – образец более постоянен, особенно если включает профессиональные стремления [5]. Личный пример может работать и по принципу «от противного» – демонстрировать недопустимые образцы.

Каждый конкретный субъект может опираться в регуляции собственного профессионального поведения на более общие (общечеловеческие или обычаи и традиции больших социальных групп)

или на более частные (нормативные документы, должностные обязанности и полномочия, организационная культура) нормы. При этом возможны кажущиеся противоречия содержания этих норм. Например, культурные нормы социального взаимодействия в системах «старший-младший» или «мужчина-женщина» могут отличаться от норм делового взаимодействия, когда эти же люди – старшие, младшие, мужчины и женщины, – выступают в первую очередь как сотрудники, работники, коллеги, руководители или подчинённые. То есть, разные ситуации предполагают выход на первый план разных ролей их участников.

В.И. Бакштановский и Ю.В. Согомонов [2, с. 32] иллюстрируют возможные противоречия между общеморальными, традиционными предписаниями и нормами профессиональной этики, указывая на то, что «профессионал часто действует не так, как того требуют нормы межличностных отношений, вопреки личному и семейному долгу. Младший (если он судья) может осуждать старшего, женщина может попросить мужчину раздеться (если она медицинский работник), отец (если он адвокат) может отказаться защищать сына. Профессионал задает “неприличные”, с точки зрения обывателя, вопросы». Выбор в пользу одной системы норм может казаться нарушением другой нормы.

Возможность возникновения конфликта между системами и подсистемами норм и ценностей – профессиональных и непрофессиональных – делает необходимым моральный выбор человека, осуществление его самоопределения в отношении той или иной системы (или подсистемы) как варианта конкретного поступка. По В.И. Бакштановскому и Ю.В. Согомонову, именно расстановка приоритетов между сталкивающимися ценностями и нормами в пользу одной из них и в ущерб другой, разрешение (а не уклонение от разрешения) данного противоречия делает возможным реализовать нравственно-позитивные цели.

Однако никто не отменяет универсальных норм уважения и гуманности, которые сгладят эти противоречия. Здесь пригождается «золотое» правило нравственности: «Относись к людям так, как хочешь, чтобы относились к тебе», или, как обратный вариант, «не делай другому того, чего себе не желаешь». На наш взгляд, было бы упрощением не принимать во внимание тех видов деятельности, которые могут реализоваться в аномальных условиях социогенных чрезвычайных ситуаций, например, участие военнослужащих в боевых действиях или активное противодействие преступности сотрудниками правоохранительных органов.

При этом специалист, выполняя свои служебные функции, на законных основаниях осуществляет по отношению к другим людям нежелательные для них и нежелательные в нормальном, повседневном опыте физические и психологические воздействия – насилие, угрозы, обман и т.д. Этих «других людей» можно отнести к специфической категории объектов профессиональной деятельности – враги, представляющие опасность по отношению к самому субъекту и его близким, его родине, народу, ценностям, смыслам, закону и т.д. Ситуацию деятельности при этом можно отнести к неповседневному, предельному модусу (способу) существования человека в мире (по терминологии М.Ш. Магомед-Эминова) «в условиях вторжения небытия в бытие» [9, с. 22].

Здесь происходит трансформация жизненного мира личности, парадигмы «жизнь-смерть», и становится оправданной опора на принцип «для достижения цели все средства хороши», если речь идёт о победе над врагом. По отношению к себе со стороны врага субъекты деятельности также ожидают применения любых средств, любых действий, которые не являются приемлемыми в случае взаимодействия людей в нормальных мирных условиях. В этом случае при межгрупповом восприятии «наших» и «врагов» социально-психологический эффект «Мы и Они» может принять

свою экстремальную форму в виде архаичного отрицания человеческой природы представителей враждебной группы. Реализация же «золотого» правила нравственности возможна лишь по отношению к себе подобным, в пространстве «Мы», когда актуализируется повседневный (обычный) способ существования человека в мире.

Несмотря на возможную предельность, экстремальность ситуаций профессиональной деятельности сотрудников силовых структур, существуют морально-нравственные и гуманитарные регуляторы этой деятельности. Характеризуя их, можно указать на явления разного порядка – понятия о чести, воинской доблести, этические кодексы военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов, юридические документы, созданные как попытка гуманитарного урегулирования действий участников аномальных социогенных ситуаций (в частности, Женевские конвенции 1949 года о защите жертв войны).

Всё же вопрос приемлемости любых средств для достижения благих целей был и остаётся дискуссионным, и мы не ставим перед собой задачи ответить на него в данной работе.

Таким образом, содержательно профессиональные этические представления отражают желательные или недопустимые образцы, описывают профессиональное поведение, отношения и чувства, имеющие место в профессиональной деятельности, а также профессионально значимые качества специалиста. Отражают различные объекты применения профессиональной этики, оценивают соответствие этическим нормам как собственного поведения, так и поступков других людей. Имеют своим источником общеморальные нормы и ценности, нормы права и должностные инструкции, могут развиваться благодаря наличию персонифицированных образцов в опыте субъекта.

Содержание представлений о профессиональной этике исследовалось нами при помощи модифицированного для наших целей варианта

методики неоконченных предложений с последующей контент-аналитической обработкой. Собрав значительный эмпирический материал (на выборке более 700 испытуемых), мы сочли возможным разработать стандартизированное методическое обеспечение изучения профессионально-этических представлений. Для этого был составлен опросник «Профессиональные этические представления», который опубликован в [15].

Применяя разработанную нами методику, мы исследовали профессиональные этические представления в разных профессиях (педагоги, менеджеры коммерческой организации, сотрудники рекламных агентств), на разных этапах профессионального развития, у студентов разных специальностей, курсов и форм обучения, во взаимосвязи с индивидуальными и социально-психологическими характеристиками (манипулятивное отношение, коммуникативные характеристики, поведение в конфликте, эмоциональное выгорание, профессиональные деформации).

В качестве перспектив дальнейших исследований мы рассматриваем изучение особенностей представлений о профессиональной этике специалистов и потребителей их услуг, изучение соотношения этических представлений и этического поведения, выявление причинно-следственных связей между содержанием представлений и личностными трансформациями.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Апресян Р.Г.* Вид на профессиональную этику // Ведомости Научно-исследовательского Института прикладной этики. Вып. 25: Профессиональная этика / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень: НИИПЭ, 2004. С. 160–181.

2. *Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В.* Этика профессии: миссия, кодекс, поступок. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.tsogu.ru/media/files/2011/02\\_28/monografija-etika-professii.pdf](http://www.tsogu.ru/media/files/2011/02_28/monografija-etika-professii.pdf) (дата обращения: 23.11.2016).
3. *Безносков С.П.* Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004.
4. *Беннетт Т.С.* Профессиональная этика // Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб.: Питер, 2006. [Электронный ресурс]. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/3/word/profesionalnaja-yetika> (дата обращения: 23.11.2016).
5. *Гришанова З.И.* О нравственных идеалах старшеклассников. Кишинёв: Штиинца, 1979.
6. *Гусейнов А.А.* Размышления о прикладной этике // Ведомости Научно-исследовательского Института прикладной этики. Вып. 25: Профессиональная этика / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. Тюмень: НИИПЭ, 2004. С. 148-159.
7. *Кокорев Л.Д., Котов Д.П.* Этика уголовного процесса: Учебное пособие. Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1993.
8. *Ломов Б.Ф.* Психическая регуляция деятельности. Избранные труды / Отв. ред. В.А. Барабанщиков, А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
9. *Магомед-Эминов М.Ш.* Определение экстремальной ситуации // Российский психологический журнал. 2015. Т. 6. № 1. С. 13-24.
10. *Мамонтова О.* Профессиональная этика как область знания: генезис, структура и особенности развития. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.presscouncil.ru/index.php/teoriya-i-praktika/knigi-i->

stati/1913-professionalnaya-etika-kak-oblast-znaniya-genezis-struktura-i-osobennosti-razvitiya (дата обращения: 23.11.2016).

11. *Плигин А.А., Герасимов А.В.* Руководство к курсу НЛП-Практик. М.: КСП+, 2000.
12. Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
13. *Рогов Е.И.* Значение представлений об объекте деятельности при диагностике уровня профессионализма личности // Профессиональные представления: теория и реальность / Под ред. Е.И. Рогова. Ростов-на-Дону: ИПО ПИ ЮФУ, 2008. С. 200-218.
14. *Селезнева Е.В.* Профессиональное общение: этика // Психология общения. Энциклопедический словарь / Под ред. А.А. Бодалева. М.: Когито-Центр, 2011.
15. *Шевелёва А.М.* Опросник профессиональных этических представлений // Профессиональные представления: сборник научных трудов № 8 / Под ред. Е.И. Рогова. Ростов-на-Дону: Изд-во Фонд науки и образования, 2016. С. 34-45.
16. *Щепанская Т.Б.* Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX — начало XXI в.). СПб.: Наука, 2010.

## THE ETHICAL COMPONENT OF PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS

© 2017 Anna M. Sheveleva

*Ph.D., Associate Professor, Senior Lecturer at the Academy of Psychology and Pedagogy, Southern Federal University, Rostov on Don*  
*E-mail: amsheveleva@sfedu.ru*

The present article describes the theoretical base for individual professional ethic representations analyses. The analyses of individual professional ethic representations with using a number of characteristics: prescription/restriction, subject and object (recipient), ethic manifestation form, representations origin source is suggested.

*Key words:* professional ethics, professional representations.

Библиографическая ссылка на статью:

Шевелёва А.М. Этический компонент профессионального сознания // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 139-161.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document248.pdf>