

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА РУКОВОДИТЕЛЯ
КУРСАНТСКОГО КОЛЛЕКТИВА
КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

**PROFESSIONAL ETHICS OF THE HEAD OF THE CADET TEAM
AS THE BASIS OF MANAGERIAL PROFESSIONALISM**

Заграчев Алексей Михайлович,

*начальник курса факультета подготовки
специалистов по программам высшего
образования Сибирского юридического
института МВД России (г. Красноярск)*

amzagrachev@mail.ru



Ключевые слова:

руководитель, профессиональная этика, личные качества, компетенции, коллектив.

Статья посвящена изучению профессиональной этики руководителя. Проведен анализ понятия «профессиональная этика», изучена структура профессиональной этики руководителя, определены роль, функции и компетенции современного руководителя. В работе предпринимается попытка теоретического осмысления такой категории руководителя, как руководитель курсантского коллектива, на основе проработки научной литературы, а также практического личного опыта.

Keywords:

head, professional ethics, personal qualities, competencies, team.

The article is devoted to the study of professional ethics of the head. The analysis of the concept of «professional ethics» is carried out, the structure of professional ethics of the head is studied, the role, functions and competencies of the modern head are defined. The paper attempts a theoretical understanding of such a category of leader as the head of the cadet team based on the study of scientific literature, as well as practical personal experience.

В современных экономических условиях роль руководителя в системе управления, несомненно, трудно переоценить, поскольку администрирование в организации является ключевым и оказывает существенное влияние на деятельность организации и коллектива. Руководитель является лидером, обладающим компетенциями и способностями к выполнению важнейших функций в системе менеджмента: планирование и организация управления, мотивация коллектива, контроль и регулирование на основе выявленных ошибок. Должность руководителя требует большой ответственности, которая должна быть подкреплена всесторонними знаниями в различных сферах ввиду постоянной нестабильности в социальных, политических и экономических условиях развития государства.

При этом особое значение имеют личностные характеристики, ведь именно они помогают более эффективно выстраивать деятельность руководителя. В связи с чем актуальным является вопрос выделения такого набора качеств и требований к руководителю, который будет применен в повседневной деятельности каждого из таковых, независимо от должности или звания, благодаря чему будет возможным установить оптимальную структуру личности управленца.

Первоочередное внимание в работе уделяется профессиональной этике руководителей курсантского коллектива. Для руководства курсантами необходимо наличие высокого профессионализма, в основе которого лежит развитая профессионально-этическая культура, оказывающая большое влияние на организацию благоприятного социально-психологического климата, всестороннее развитие личности курсанта, выявление его достоинств и работа над недостатками, формирование профессиональных качеств будущего специалиста.

В словаре понятие «профессиональная этика» определяется как теоретическое обобщение и осмысление нравственных требований, предъявляемых людьми к представителям ряда профессий и существующих в виде систематизированных этических норм и принципов поведения, профессионального кодекса [11].

В.И. Бакштановский и Ю.В. Согомонов говорят о том, что выражение «профессиональная этика» в известной мере условно, ибо означает не что иное, как профессиональные моральные кодексы. Вместе с тем употребление понятия «профессиональная этика» оправданно, ибо оно подчеркивает важность особо тщательно продуманной разработки ценностей и норм профессии» [2, с. 154]. Подобного мнения придерживается и А.А. Гусейнов, который обращает внимание на то, что профессиональная этика конкретизирует общие моральные требования применительно к своеобразию соответствующей профессии и занимается нормами, правилами поведения [10].

По мнению Р.Г. Апресяна, содержание любой профессиональной этики складывается из общего и частного. Общие принципы профессиональной этики, базирующиеся на общечеловеческих нормах морали, предполагают профессиональную солидарность (иногда перерождающуюся в корпоративность), особое понимание долга и чести, особую форму ответственности, обусловленную родом деятельности [1].

Анализируя приведенные определения, можно говорить о том, что зачастую под профессиональной этикой понимаются кодексы, которые определяют должное поведение, соответствующее нравственным и моральным нормам, которое необходимо соблюдать при различных формах взаимоотношений, в том числе и руководителям различных подразделений. Стоит отметить и тот факт, что профессиональная этика представляет собой сложное и собирательное понятие, которое выступает фундаментом в каждой профессии, обеспечивающим соблюдение общепринятых норм поведения.

Помимо этого на основе проанализированных толкований можно сформулировать такое определение понятию «профессиональная этика», как система моральных и нравственных требований, предъявляемых к руководителю курсантского коллектива, представляющих собой систематизированные нормы и принципы поведения, в том числе закрепленные в профессиональном кодексе.

Что касается такого понятия, как «профессионально-управленческая этика», то в его толкование включаются моральные нормы и принципы, которые возникают в момент взаимоотношений между работниками различных учреждений, они включают как общепризнанные нормы, так и специальные, присущие профессионально-управленческой морали данного учреждения. При этом этика управления прежде всего основывается на нормах, устанавливающих такое поведение, которое является необходимостью для эффективного выполнения профессионально-трудовых задач. Обозначенный вид этики включает также набор качеств, необходимых руководителю для исполнения им ежедневных должностных обязанностей.

Как справедливо отмечает С. Латипов, личные качества очень много значат для руководителя. От того, как он строит взаимоотношения с коллективом, как обращается с людьми, зависит и его авторитет, и авторитет коллектива, который он возглавляет. Личные качества руководителя непосредственным образом влияют на атмосферу внутриколлективных отношений, на отношение людей к совместной деятельности и друг к другу [9].

Итак, структуру профессиональной этики руководителя можно представить следующим образом:

- идейно-политические качества;
- организаторские качества;

- деловые качества;
- морально-психологические качества.

Остановимся более подробно на обозначенных элементах для полноценного понимания сущности каждого из них.

Одно из ключевых значений при осуществлении деятельности руководителя имеют идейно-политические качества, к числу которых относят: принципиальность, демократическую убежденность, а также высокую идейность, которая способна оказывать влияние на сотрудников. Данные качества выступают фундаментом для всех других, так как придают деятельности руководителя единую направленность и здравомыслие. При этом стоит отметить, что данное качество должно дополняться зрелостью руководителя, благодаря которой руководитель четко определяет свою роль и ответственность за грамотное осуществление деятельности.

Немаловажное значение имеют и организаторские качества руководителя, которые обеспечивают слаженность работы как отдельных сотрудников, так и всего коллектива в целом. Именно благодаря организаторским способностям руководитель способен найти подход к любому человеку, тем самым сохраняя здоровую и дружественную атмосферу в коллективе, которая обеспечивает более эффективную работу и трудоспособность сотрудников. Руководитель должен обращать особое внимание на развитие таких качеств, на их постоянное совершенствование.

Так, А.В. Кирьякова среди организаторских качеств руководителя особенно выделяла «организаторское чутье, чутье практика», «умение разбираться в людях», «практическая сметка и трезвый ум», «умелость, толковость, распорядительность» [7, с. 85].

Особое место занимают деловые качества, к которым относят компетентность, знание всех тонкостей дела, характеристик людей и т.п. Данные качества позволяют руководителю ставить четкие и грамотные цели и задачи перед сотрудниками, а также указывать на возможные пути их реализации. Все это в свою очередь подкрепляется наличием у руководителя высоких познаний в различных областях. Руководитель должен уметь здраво оценивать обстановку и обладать умением принять решение, опираясь на имеющиеся данные, распределить свое время и время подчиненных сотрудников. Помимо перечисленного руководитель должен обладать умением привлекать и располагать к себе людей.

В связи с этим достаточное внимание должно уделяться и специальной подготовке руководителей по развитию обозначенных качеств путем изучения таких наук, как психология, социология, педагогика, этика и других, что обеспечит повышение уровня работы подразделения.

Нельзя не согласиться с мнением А.С. Ермошина о том, что высшие и средние специальные учебные заведения, факультеты и курсы повышения квалификации кадров дают эти знания все еще в недостаточной степени, хотя определенные положительные сдвиги в этом направлении имеются [5].

Последним элементом выступают морально-психологические качества, которые должны быть неотъемлемой частью личности любого руководителя. К подобным качествам можно отнести доброжелательность, вежливость, приветливость, тактичность, принципиальность, сдержанность, настойчивость, а также скромность и высокие личностные требования. При этом руководитель должен избегать проявления таких качеств, как высокомерие, надменность и небрежность в общении со своими подчиненными, ведь все это сказывается на его имидже и подрывает авторитет, который так важен при осуществлении функций руководителя.

К данной группе можно отнести и такое качество, как надежность. Так, В.М. Крук и В.Л. Кубышко в одной из своих работ отмечают, что «применительно к сотрудникам органов внутренних дел это относится к выполнению задач по предназначению (профессиональная надежность), соответствию требованиям поведения (личностная надежность) и психофизического благополучия или здоровья (функциональная надежность)» [8, с. 27].

Каждый из структурных элементов профессиональной этики руководителя имеет огромное значение как в вопросах взаимодействия с сотрудниками, так и в управлении подразделением в целом. Хороший управленец должен сочетать в себе все необходимые качества, что позволит повысить его авторитет в глазах подчиненных, ведь властные полномочия должны подкрепляться не только благодаря должностному положению, но и личностными качествами руководителя.

Руководитель курсантского коллектива не является исключением, структура его профессиональной этики также должна включать все вышеперечисленные элементы. Важным аспектом выступает этика взаимодействия с личным составом, которая должна включать трезвое и позитивное отношение к каждому подчиненному, контроль над собой, неконфликтность, собранность, уважение к подчиненным, бдительность, добросовестное исполнение всех возложенных ролей управленца.

Профессиональное выполнение управленческой деятельности является сложной и ответственной работой, результативно выполнить которую сможет далеко не каждый специалист. Руководителю необходимо сочетать в себе достаточный спектр профессиональных и личностных качеств, которые позволят ему эффективно осуществлять управление, а также обладать необходимыми для этого компетенциями.

Для определения требований к компетенции руководителя необходимо изучение его функций и ролей. Так, интерес представляет классификация ролей руководителя Е.Н. Суетенкова и Н.И. Пасько, которые выделяют такие виды ролей:

- организатор (обеспечивает взаимодействие между сотрудниками подразделения);
- мыслитель (осуществляет общий анализ управленческой ситуации и занимается поиском оптимальных вариантов решения проблем);
- инноватор (обеспечивает внедрение современных кадровых технологий в управлении персоналом);
- кадровик (осуществляет подбор и отбор персонала, а также его оценку и расстановку);
- штабной работник (занимается обработкой различной информации в системе управления, а также подготовкой управленческой документации);
- снабженец (обеспечивает коллектив всеми необходимыми ресурсами для трудовой деятельности);
- воспитатель (занимается развитием персонала на основе мотивационных программ);
- контролер (осуществляет контроль выполнения трудовых обязанностей, подчиненных в соответствии с особенностями деятельности организации и правилами внутреннего трудового распорядка);
- дипломат (взаимодействует непосредственно с подчиненными, регулирует возникающие конфликтные ситуации, формирует благоприятный социально-психологический климат) [12].

По нашему мнению, нельзя выделить какой-то один из перечисленных видов ролей, так как хороший и грамотный руководитель курсантского коллектива должен в каждой конкретной ситуации применять соответствующий вид. При этом непосредственно для курсантского коллектива более ценными будут такие виды, как дипломат, организатор, воспитатель и снабженец.

Значимым аспектом является и рассмотрение функций руководителя, которые позволяют определить основные направления деятельности и компетенции.

Довольно развернутый перечень функций руководителя приводит Л.Я. Игнатская, которая опирается на разработки П. Шеттгена, И. Хентце и других ученых. К числу таковых она относит:

- оценку ситуации и последующую разработку на ее основе обоснования (то есть выяснение, насколько реальны, понятны и контролируемы цели) и постановку целей;
- определение и подготовку мероприятий, направленных на достижение поставленных целей и задач;

- координацию деятельности сотрудников в соответствии с общими целями;
- контроль за персоналом и соответствием результатов его деятельности поставленным задачам;
- организацию деятельности сотрудников, которая подразумевает использование существующих и создание новых организационных структур для руководства персоналом и его деятельностью;
- своевременное и всестороннее информирование сотрудников;
- интерактивное, контактное взаимодействие (коммуникацию) с сотрудниками, деловое общение с целью получения информации, консультирования, оказания помощи;
- формирование системы стимулирования сотрудников и их мотивации, в том числе путем различных поощрений;
- делегирование задач, компетенций и ответственности для концентрации внимания на приоритетных направлениях;
- предотвращение и разрешение конфликтов;
- распространение специфических для организации ценностей и норм;
- забота о подчиненных и обеспечение их лояльности;
- формирование сплоченного коллектива и поддержание его дееспособности;
- ослабление чувства неуверенности в действиях персонала и обеспечение организационной стабильности [6].

Применительно к курсантскому подразделению каждая из перечисленных функций является значимой и необходимой, дополняющей все другие. Однако не все функции руководителями исполняются в полном объеме, что влечет за собой ряд проблем на практике.

Так, при отсутствии сплоченности курсантского коллектива возникают проблемы, связанные с организацией всей деятельности в целом, появляется большее количество конфликтных ситуаций, которые сложно разрешить. В связи с чем появляется и чувство неуверенности в действиях как самого руководителя, так и отдельных курсантов, возникает организационная нестабильность.

Для реализации перечисленных функций современный руководитель должен обладать компетенциями. Безусловно, конкретный набор компетенций руководителя зависит как от уровня управления, так и от специфики деятельности организации, его размера и ряда других факторов. Однако можно выделить ряд компетенций, которые являются общими и важными для любого современного руководителя. Но стоит отграничивать компетенцию от компетентности. Так, З.М. Большакова и Н.Н. Тулькибаева отмечают, что «компетенция – производное понятие от компетентности и обозначает его как сферу приложения знаний, умений и навыков человека, в то время как компетентность – семантически первичная категория и представляет их интериоризованную

(присвоенную в личностный опыт) совокупность, систему, некий «знаниевый» багаж человека» [4, с. 16].

Довольно развернутую систему компетенций приводит М.С. Блохина, которая отмечает, что современному руководителю требуются следующие компетенции:

- профессионально-этическая;
- мониторинговая;
- целевая;
- коммуникативная;
- проектировочная;
- информационная;
- креативная;
- управленческая;
- рефлексивная [3].

Содержание компетенций приведено в таблице.

Таблица

Компетенции современного руководителя

Компетенция	Содержание
<i>Профессионально-этическая</i>	Знания и умения, позволяющие руководителю анализировать существующие проблемы и задачи (психолого-педагогические, естественно-научные и гуманитарно-социально-экономические)
<i>Мониторинговая</i>	Навыки по отслеживанию процессов, связанных с развитием подразделения, которые заключается в соотнесении уже полученных и запланированных результатов
<i>Коммуникативная</i>	Умение взаимодействовать как с сотрудниками подразделения, так и с работниками других учреждений
<i>Проектировочная</i>	Способность заранее определять необходимые действия для достижения целей, в том числе путем грамотного планирования
<i>Креативная</i>	Творческий подход, необходимый в условиях различных по своему роду ситуаций, требующих индивидуального подхода
<i>Информационная</i>	Владение специальными умениями получать, обрабатывать и использовать необходимую информацию в процессе профессиональной деятельности
<i>Целевая</i>	Навыки по выдвижению правильных целей и задач для их достижения
<i>Рефлексивная</i>	Способностью подвергать оценке выполненную работу, находить причинно-следственные связи

Помимо перечисленных компетенций можно выделить компетенции, связанные непосредственно с профессиональной этикой, к числу которых можно отнести:

- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета;
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;
- уважение чести и достоинства личности;
- способность соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;
- конфиденциальность.

В условиях управления курсантским подразделением руководитель должен на постоянной основе развивать данные компетенции и применять их в повседневной деятельности, что благоприятно скажется на механизме управления в целом, а также повысит эффективность рабочего процесса курсантов.

Исходя из анализа приведенного материала, мы видим, что существуют различные виды компетенций, конкретный набор компетенций руководителя зависит как от уровня управления, так и от специфики деятельности организации, его размера и ряда других факторов. К наиболее важным компетенциям современного руководителя, на наш взгляд, можно отнести нацеленность на результат, коммуникативную грамотность, умение формировать эффективные команды, распределять и делегировать полномочия, творческий подход.

Стоит отметить то, что профессиональная этика руководителя имеет большое значение в обеспечении управления. Руководитель должен обладать набором личностных качеств, подчиняющихся как общим, так и специальным нормам этики, позволяющих ему грамотно осуществлять профессиональную деятельность, налаживать взаимоотношения в коллективе.

В случае отсутствия необходимого набора подобных навыков становится маловероятным появление высокого авторитета руководителя среди сотрудников подразделения. Так, ввиду специфичного набора функций и ролей руководителя высокие требования предъявляются и к его нравственным качествам, которые должны быть на высоком уровне, постоянно подпитываться и развиваться.

Стоит отметить безусловное влияние профессиональной этики на руководителя курсантского коллектива, ее высокую ценность, ведь одним из условий высокого авторитета руководителя среди курсантов является соблюдение норм этики в любых ситуациях.

При общении с курсантами руководитель должен проявлять доброжелательность, вежливость и тактичность, следить за корректностью высказываний, не допускать унижения чести и достоинства курсанта. Стоит отметить и немаловажность индивидуальных профилактических бесед, различных способов поощрения, которые зачастую являются более эффективной мерой воздействия нежели наложение дисциплинарных взысканий. Руководитель должен уметь грамотно оценить сложившуюся ситуации со стороны здравого смысла, не поддаваясь эмоциям, что позволит установить контроль над ситуацией. Он должен быть ненавязчивым и избегать грубостей, умело выбирать тактику построения беседы для более эффективного исполнения курсантом служебных обязанностей.

Библиографический список

1. Апресян, Р.Г. Прикладная этика: «КПД практичности» / Р.Г. Апресян // Ведомости. – Тюмень, 2008. – Вып. 3. – 266 с.
2. Бакштановский, В.И. Профессиональная этика / В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов // Ведомости. – Тюмень, 1999. – Вып. 14. – С. 154.
3. Блохина, М.С. Инновационные компетенции в структуре требований к современным руководителям / М.С. Блохина // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». – 2016. – № 2. – С. 149-158.
4. Большакова, З.М. Компетенции и компетентность / З.М. Большакова, Н.Н. Тулькибаева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2009. – № 24(157).
5. Ермошин, А.С. О профессиональной этике в сфере управления / А.С. Ермошин // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения : сборник научных статей 7-ой Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 105-107.
6. Игнатская, Л.Я. Проблемы формирования эффективного менеджмента угольных предприятий / Л.Я. Игнатская // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2009. – № 11. – С. 331-334.
7. Кирьякова, А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей / А.В. Кирьякова. – Оренбург, 1996. – 187 с.
8. Крук, В.М. Психологические проблемы надежности сотрудника в свете опыта ее установления в Российской империи / В.М. Крук, В.Л. Кубышко // Актуальные проблемы совершенствования психологической работы в системе МВД России (Васильевские чтения – 2017) : материалы Всероссийской научно-

практической конференции (г. Санкт-Петербург, 20 апреля 2017 года). – СПб., 2017. – С. 24-30.

9. Латипов, С. Этика взаимоотношений руководителя с коллективом / С. Латипов // Вестник Педагогического университета. – 2018. – № 5-2(77). – С. 56-60.

10. Профессиональная этика. Словарь по этике / под ред. А.А. Гусейнова, И.С. Кона. – М., 1989.

11. Рождественский, Ю.В. Словарь терминов. Мораль. Нравственность. Этика / Ю.В. Рождественский. – М., 2002.

12. Суетенков, Е.Н. Основы менеджмента : учебное пособие / Е.Н. Суетенков, Н.И. Пасько. – М., 2005. – 423 с.