**«МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное**

**учреждение высшего образования**

**«Волгоградский государственный технический университет»**

**Информационно-библиотечный центр**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА**

**ИНЖЕНЕРА**

**Библиографический обзор**

**Составитель: Трыкова О. Ю.**

**Волгоград, 2017**

**Корни всех проблем нашего общества лежат в сфере нравственности**

**В. В. Путин, президент России**

Быстрый рост экономических, социальных, медицинских, психолого-педагогических, культурных преобразований в современной России и мире способствует развитию и формированию новых требований к деловым качествам, профессиональной компетентности, культуре поведения, общения и коммуникабельности работников, занимающихся в различных областях человеческой жизнедеятельности. Наука «профессиональная этика» разрабатывает кодексы взаимоотношений по узким отраслевым специальностям: *врачей, журналистов, архитекторов, парламентариев, госслужащих, юристов, учёных* и прочих. Актуальные проблемы и темы освещены **в экологической, компьютерной, космической, биомедицинской, хозяйственной, административной, служебной этике.** Особые правила поведения сформулированы в «этике бизнеса» (этике предпринимательства) на Западе, а позже и в России.

Первые инженерные общества возникли в конце XIX столетия в европейских государствах, а затем в России. Активную деятельность развернул Всероссийский союз инженеров, позже преобразованный во Всесоюзную ассоциацию инженеров, ликвидированный в 1930 году в связи с тем, что ВАИ представляла крупную политическую силу с высоким культурным потенциалом и самопознанием, а партии были нужны технократы-исполнители. Только в конце XX столетия стали формироваться кардинально новые взгляды на роль инженера в современном обществе, разновидностью которых являются **наноэтика,технонаука.** Сегодня нанотехнологии рассматриваются во всех промышленно развитых странах, как технологии будущего, способные спасти мировое сообщество от катастроф и катаклизмов.

**В основе инженерной этики положены принципы поведения и отношения с обществом инженера нового образца:**

1) справедливое, вежливое и добросовестное отношение к клиентам и работодателям;

2) знакомство с публикациями трудов учёных-специалистов, студентов, аспирантов различных вузов, сотрудничество с библиотеками.

**Инженер должен**: 1) постоянно совершенствовать свои знания, заниматься поиском новых данных, материалов для написания научных трудов, выступлениях на конференциях, съездах, симпозиумах.

2) критически оценивать собственные результаты и достижения, противодействовать любым попыткам присвоения результатов труда других учёных, коллег, соратников.

3) рассматривать любую проблему или ситуацию с различных точек зрения, ракурсов, учитывая её специфические свойства, особенности и перспективы.

4) отличать гражданские и этические аспекты проблем.

5) быть максимально коммуникабельными; уметь общаться с представителями других смежных профессий.

6) сохранять баланс между новыми техническими средствами и человеком-исполнителем идеи.

**Главными критериями и принципами в профессиональной этике являются этика служения или этика долга**, ответственными и основными функциями которых являются неукоснительное выполнение своих обязанностей на рабочем месте, соблюдение основополагающих правил поведения в коллективе, на рабочем месте. Серьёзное внимание в специализированной литературе уделено возникновению, развитию причин и способов устранения производственных конфликтов. Конфликты подразделяются на несколько типов: *внутриличностный*, *межличностный*, *конфликт между личностью и группой*, *конфликт между группой и руководителем.* Конфликты и конфликтные ситуации также классифицируются на конфликты **по горизонтали** (между рядовыми сотрудниками, не находящимися в подчинении друг к другу), **по вертикали** (между людьми, находящимися в подчинении друг к другу) и **смешанные**, в которых представлены обе стороны (по горизонтали и вертикали). Наиболее распространены вертикальные и смешанные конфликты. По способу разрешения **конфликты могут быть конструктивными и неконструктивными.** В первом варианте разрешение конфликтных споров, разногласий выводит предприятие (организацию) на новый более высокий уровень, появляются благоприятные условия для эффективного сотрудничества, взаимодействия и взаимопонимания, делаются соответствующие выводы, принимаются новые решения.

**Отличительной чертой деструктивных конфликтов** является быстрое снижение эффективности работы в различных подразделениях организации, наносится значительный ущерб коллективу в целом и отдельным его представителям. В психологии рассмотрены следующие типы конфликтных личностей: *ригидный*, *«демонстративный», «педант»*, *«бесконфликтный», практик.* Учёный Роберт Брэмсон в своей книге «Общение с трудными людьми» детально исследовал ещё несколько групп людей, с которыми надо быть предельно осторожными: **«агрессист», «жалобщик», «максималист», «молчун», «тайный мститель», «ложный альтруист» и другие.**

Главными причинами появления конфликтов, инцидентов являются личная неприязнь, зависть, соперничество (конкуренция), различия в целях, задачах, представлении о ценностях и требованиях к выполнению поставленных задач, отличительные черты в манере поведения и жизненном опыте, уровне образования. Большое влияние на появление и разрешение конфликтов играет возрастной порог коллектива, несбалансированность рабочих мест, материальное положение, различные виды стимулирования (надбавки, премии, поощрения) и взаимоотношения между подчинёнными и начальниками (вышестоящим руководством). Исследователи выделяют 2 типа конфликтов: открытые, которые лежат на поверхности и скрытые от глаз наблюдателя, распознающиеся по косвенным признакам.

Важную роль в решении и урегулировании конфликтных ситуаций принадлежит руководителю, использующий в своей работе 4 вида отношений: **приказание**, **внушение, участие и делегирование**. Одной из главных задач руководителя является создание благоприятной обстановки, в коллективе. В психологии и профессиональной этике выделяются 3 стиля руководства: **авторитарный, демократический, нейтральный**. Под стилем руководства понимают совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчинённых (административный, экономический, социально-психологический) и форму исполнения (воплощение, претворение в жизнь этих методов). Исследователи отмечают 5 основных стилей поведения при конфликте, которые должен использовать руководитель: ***конкуренция, сотрудничество, компромисс, игнорирование, приспособление.*** В каждой конкретной ситуации необходимо применять конкретный стиль и метод регулирования накопившихся проблем и вопросов. Для избегания или разрешения серьёзных конфликтных ситуаций руководитель должен иметь ясное представление о различных видах общения и применении их в конкретном случае: ***деловое, педагогическое, познавательное, управленческое, эмоционально – эмпатийное (одобрение, поощрение и другие)***. В постоянном и непосредственном контакте на производстве руководителю приходится взаимодействовать с различными типами и характерами людей. Учёные – специалисты выделяют 4 типа личности: **активист** (быстро принимает решения. Не любит деталей), **контролёр** (ценит время, любит получать максимально полную информацию, принимать кардинальные решения без лишних слов); **конформист** (обладает значительным объёмом информации, умеет выслушивать различные точки зрения на определённую проблему); **логик** (располагающий значительными фактами преимущественно в письменном виде.

Чтобы минимизировать конфликты, работникам коллектива необходимо избегать избитых фраз и словесных штампов, называть вещи своими именами, нельзя применять поддразнивания в общении, иронизировать, задавать вопросы предельно чётко, по делу: закрытые, открытые, подтверждающие, уточняющие и другие. Необходимо уметь излагать суть вопроса, актуальной проблемы в соглашениях, сделках, требованиях, запросах и служебных записках: **распоряжения по кадровым вопросам, внутреннему распорядку учреждения, правил работы, напоминаний, просьб, план проведения комплекса мероприятий, уметь правильно вести телефонные переговоры. Особое внимание в профессиональной этике уделено организации, значению, проведению деловых бесед, совещаний**. Прежде чем принять решение о проведение таких мероприятий, надо обозначить тему, проблему, обсудить выход из сложившейся ситуации, определить количество участников, место и дату проведения.

Важное место в любой профессии занимает отношение коллег к критике, замечаниям со стороны руководства. **Критика бывает конструктивной и неконструктивной.** Необходимо правильно воспринимать любые замечания, вести себя предельно вежливо, корректно. В психологии выделяются следующие стили общения: *«нетерпимо-несдержанный», «замкнуто-неприступный», «незаинтересованный», «руководяще - оценивающий», «повышающий себе цену», «решительно - скоропалительный», «разведывательный», «наставнический» и другие.*

В научной литературе выделяются следующие типы замечаний: *невысказанные, отговорки, иронические (ехидные), замечания по делу, замечание «последняя попытка», «мобильная оборона», ссылка на авторитеты и другие*. Если вышестоящее руководство делает замечание, то надо согласиться или изложить свои аргументы в чёткой и ясной форме. Если вами хотят манипулировать, сбить с толку, то следует использовать следующие советы, проанализированные в своих трудах немецким психологом Н. Энгельманом: *тактика прерывания, приём «выход на масштаб», приём «соблюдение точности», применение в общении, переговорах иностранных слов, высокопарных фраз. Благоприятную роль в урегулировании конфликтов занимают тактики отсрочек, умолчания и другие.*

Хорошим средством предупреждения конфликтов служат умение слушать собеседника и сознательно отказаться от любых споров, инцидентов, которые наносят значительный ущерб моральной обстановке в коллективе. Большую роль в прекращение или предотвращение конфликтов принадлежит руководителю. По мнению учёных-практиков, руководитель в своей работе должен выбрать определённый стиль общения. В практике педагогического общения выделяются следующие типы общений:

**1) общение, построенное на основе делового подхода к решению актуальных задач и проблем.**

**2) общение на основе дружеского расположения, симпатии.**

**3) общение – дистанция.**

**4) общение – устрашение.**

**5) общение – заигрывание.**

В серьёзных конфликтных спорах, ситуациях начальник имеет право использовать меры наказания, осуществлять контроль в сложившейся ситуации, при необходимости оказывать различные виды помощи (материальная, моральная). **Для того, чтобы повысить показатель этичности поведения сотрудников, работающих в различных областях человеческой жизнедеятельности, необходимо в первую очередь разработать этические нормативы на предприятии, комитеты и комиссии по этике на региональном и федеральном уровнях, периодически проводить социально-этические инспекции, ревизии, знакомить и обучать работников и служащих с правилами и нормами этического поведения специалистов XXI века.**

**Список использованных источников:**

1. Гашева, Ю. В. Инженерная этика: проблемы формирования и оценки компетенции / Ю. В. Гашева // Высшее образование в России. – 2014. - №6. – С. 85 – 94.
2. Горохов, В. Г. Наноэтика: значение научной, технической и хозяйственной этики в современном обществе / В. Г. Горохов // Вопросы философии. – 2008. - №10. – С. 33 – 50.
3. Петрунёва, Р. М. Психология профессиональной деятельности: учебно-метод. пособие / Р. М. Петрунёва, Н. В. Дулина, В. Д. Васильева. – Волгоград, 2011. – 260 с.
4. Психология и этика делового общения: учебник для вузов / под ред. В. Н. Лавриненко. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. – 326 с.
5. Самойлов, Л. П. Основы психологии и педагогики профессиональной деятельности (Личность.Конфликт и пути их разрешения). Ч. 1: учеб.пособ. – Волгоград: Политехник, 2004. – 48 с.
6. Шарухин, А. П. Психология делового общения: учебник для вузов / А. П. Шарухин, А. М. Орлов. – Москва: Академия, 2012. – 240 с.

**Список рекомендуемой литературы:**

1. Душкина, М. Р. Психология влияния / М. Р. Душкина. – СПб: Питер, 2004. – 224 с.
2. Психология науки: учеб.пособие / А. Г. Аллахвердян и др.- Москва: Москов. психолого - социальн. ин - ; Изд – во «Флинта», 1998. – 312 с.
3. Темницкий, А. Л, Коллективистские ориентации и практика трудового поведения / А. Л. Темницкий // Социс. Социолог.исследов. – 2008. - №12. – С. 62 – 72.