

УДК 316.35

Фомичев Игорь Юрьевич –

д-р социол.наук, профессор

Тюменский индустриальный университет,

г.Тюмень

e-mail:ifomi@mail.ru

СОЦИАЛЬНО-ПРАВСТВЕННАЯ РЕГУЛЯЦИЯ И ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ МОРАЛИ

Ключевые слова: моральная регуляция, общечеловеческая мораль, групповые взаимодействия, социальные детерминанты, институционализация морали.

В различных сферах социальной жизни каждая конкретная нормативность проявляется по-разному и в этом отношении не является исключением и мораль. С точки зрения социального целого как устойчивого образования, характеризующегося взаимодействием индивидов, мораль выступает как механизм закрепления и контроля по отношению к исполнению общественных функций, значимых для достижения целей социальной структуры, в том числе обеспечения их (индивидов) оптимального сосуществования. Если говорить о профессиональной деятельности, то тут мораль проявляет себя особым образом и для описания этой особой роли морали в труде исследователями выделяется феномен профессиональной этики, другими словами, фиксируется тот факт, что труд специалиста регулируется особым (письменно закрепленным или неписанным) профессионально-нравственным кодексом.

Постмодернистские методологемы, в рамках которых развиваются мировоззренческие установки российского социального сознания конца двадцатого – начала двадцать первого века, размыли остроту и актуальность морали как внеинституциональной регуляции. Социальные ценностные нормативы приобретают все более рациональный и прагматический характер в духе вновь ставшей актуальной концептуальности «рационалистической морали и моральной праксеологии». Сегодня мы массово фиксируем очевидную праксеологическую сущность моральных проявлений в социуме. Общественное моральное сознание дифференцируется и специализируется, увеличивая уровень требовательности и ответственности. Современные профессионалы, из тех, кто намерен победить в конкурентной борьбе за сохранение идентичности собственной профессиональной общности (или просто выжить), предъявляют повышенные моральные требования к представителям своей профессиональной среды. Нарушение нравственных

критериев, принятых в данной профессиональной группе, в современном деловом мире может привести и личность и организацию к серьёзным осложнениям в деловых контактах, бойкоту или прямому разорению.

Нормы современного морального кодекса все более приобретают фрагментарный характер и целенаправленно формируются и утверждаются (институционализируются) внутри соответствующей социальной группы и отличаются специфичной технологичностью от норм так называемой общечеловеческой морали, которые по преимуществу возникали беслично и эволюционно. Возникают сообщества, в том числе неформальные и формальные, по интересам и по образу жизни, профессиональные и сословные, открытые и закрытые, но всегда со своей нормативностью. В этих нормах содержится значительный элемент группового обоснования, а нормы корпоративной этики проявляются в виде ожидаемых эталонов поведения (брать, например, – по чину). Они основываются на групповой конкретике и направлены на культивирование духа партнерства и соответственно понимаемой порядочности в совместной работе, на исполнение разделяемых в коллективе норм, на согласование индивидуальных действий. Другими словами, это не только (и не столько) этика социальной толерантности, а этика эффективного достижения целей.

Мораль в данном случае выполняет функцию интериоризированного социального контроля, отвергая одни и предлагая другие средства достижения общественных целей, поскольку в данном случае групповые поведенческие практики, являются, по сути воплощением индивидуальных качеств, обозначают нравственную позицию личности, и, что особенно важно, являются инструментом нравственных отношений, средством создания и поддержки значимых для данного сообщества ценностей. Ценностное мироотношение, будучи естественно и легко воспринимаемым коллегами и отражающее тончайшие движения духа, скрытые экзистенциальные смыслы поступков, оказывает значительное влияние на морально-психологический климат в коллективе, на готовность следовать общим ценностям.

Такая этика как институционализируемая моральная нормативность в рамках какой-либо социально-профессиональной группы не создает альтернативной морали, обладающей какой-либо особой сущностью и родившейся именно в этой сфере человеческой деятельности. Мораль, как известно, по - разному проявляется в различных секторах поведенческой активности индивида, насыщаясь её предметно-практическим духом и фактическим содержанием. Более того, в различных человеческих общностях вырабатываются специфические ценностные приоритеты, которые вовсе не обязательно могут совпадать с основополагающими моральными принципами, разделяемыми в более глобальной общности. Поэтому в социуме, где в целом люди одобряют (или по разным причинам разделяют) так называемые “общечеловеческие ценности”, могут сосуществовать различные структуры

(политические, религиозные, криминальные и т.п.), которые склонны исповедовать совсем другие по своей сути нормативности.

Основополагающие моральные принципы в том или ином современном сообществе, соответственно, не в последнюю очередь зависят от культурно - нравственных традиций социума в целом (как известно, нравственные принципы менеджмента на Востоке, например в Японии, совсем не похожи на аналогичные по задачам западные нормативы), а также от той конкретной локальной общности с разделяемыми в ней моральными ценностями, в рамках которой существует эта организационная структура. Генеральные принципы такой этики оказываются как бы привнесенными из внешнего окружения, внутри же организации формируется специфический поведенческий этос, понимаемый здесь как сознательно культивируемая совокупность функционально обусловленных нравственных детерминант, значимых с точки зрения удовлетворения жизненно важных потребностей данной общности людей или поддержания необходимых условий их совместного бытия. Корпоративная этика, таким образом, оказывается операционализацией внешне заданных нравственных принципов, своеобразной системой культурно - нравственных механизмов закрепления и контроля в отношении выполнения определенных социальных функций.

Необходимо заметить, что нормативное содержание, например, профессионально-нравственного кодекса того или иного специалиста, например, не является неизменным, раз и навсегда заданным. В результате обобщения профессионального опыта появляются новые моральные представления, правила и оценки, а старые время от времени утрачивают свою функциональность как средство моральной ориентации и одновременно профессиональную прагматичность. Поэтому для индивида важно не просто ориентироваться в специфических ценностях своей группы, а выработать способность к самостоятельному воспроизведению моральной нормативности в соответствии с разделяемыми в данной организации поведенческими детерминантами.

Ранее институционализировавшиеся сферы социально-нравственного сознания трансформируются и модернизируются в качестве профессиональных и других социальных групп. Институционализированная этика должна найти свое практическое воплощение и стать одним из эффективных инструментальных факторов поддержки для процессов разрушающейся самоидентификации общества. Перспективы такого развития в общесоциальном плане, в свою очередь, представляются весьма неопределенными, так как моральная проблематика ныне находится на периферии общественного сознания и традиционная этическая терминология выпадает из актуального лексикона. Понятия «добропорядочность», «репутация», «честность» крайне редко оказываются востребованы, особенно когда речь идет о сфере зарабатывания денег.

На концептуализацию современной социальной этики непосредственным образом влияет становящаяся моральность эпохи постмодерна в России, которая выкристаллизовалась в результате общественно-экономических реформ девяностых годов двадцатого века, как прямой результат процессов трансформации и диверсифицированного усложнения социальной жизни. Государство в одночасье утерало свои позиции источника и носителя идеологических (в том числе и моральных) установлений. Интеллигенция как социальная общность дезорганизовалась. В хозяйственной деятельности появились ранее неизведанные сферы предпринимательства с особой, нередко криминальной спецификой, рыночные социально-экономические взаимодействия, где полностью отсутствовали не только моральные, но и правовые, опробованные в практике стандарты. Моральные практики в нынешней российской действительности самым недвусмысленным образом обнаруживают этические плюральности и поведенческие фрагментарности.

Однако мы фиксируем и компенсаторный процесс возникновения новых источников и соответствующей институционализации морали. В институционализированных структурах прагматические ориентиры человеческой деятельности «морализируются», приобретают специфический ценностный статус, характер всеобщности и универсальности и фактически являются подлинным основанием актуальных социально-нравственных оценок. Важно подчеркнуть, что институты неизбежно формируют собственную рациональную корпоративную этику, направляя процессы совершенства, консенсуса и противоборства по обозначенной траектории. Профессиональная этика по своей природе также имеет функциональный и локальный характер, но в отличие от корпоративной этики она обращена не к организационной целостности, а к конкретному виду профессиональной деятельности. Жизненность и жизнеспособность институциональных моральных концептов в настоящее время зиждется на том, что создается собственная моральная легитимность, актуально востребованная и санкционированная. Поэтому, как представляется, реальная современная социальная этика может существовать как этика конструктивистского типа в форме комплекса теоретико – нормативных значений, предписывающих пути разрешения специфических антиномий реальных практик конкретных социальных общностей.