

## РОЛЬ ЭТИЧЕСКОГО КОДЕКСА В ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЯХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

В. О. Титова

*Национальный исследовательский  
Томский государственный университет*

Поступила в редакцию 1 апреля 2020 г.

**Аннотация:** в статье проанализированы результаты опроса специалистов по социальной работе из г. Томска на предмет выявления их ценностных ориентаций в процессе трудовой деятельности. Рефлексия выявленных ориентаций с позиций современного Российского кодекса этики социального работника и социального педагога (Кодекс СР и СП) позволяет оценить соответствие норм кодекса социальным реалиям действующих специалистов. Рассмотрены возможности разрешения этических дилемм через обращение к нормам Кодекса СР и СП. Выявляется образовательный потенциал существующих норм профессиональной этики.

**Ключевые слова:** социальная работа, этический кодекс, ценностные ориентации, социальный работник, НКО.

**Abstract:** the article analyzes the results of a survey of social work specialists from the city of Tomsk regarding the identification of their value orientations in the course of labor activity. Reflection of the identified orientations from the standpoint of the modern Russian code of ethics for social workers and social educators (Code) allows us to assess the compliance of the code with the social realities of existing specialists. The possibilities of resolving ethical dilemmas by addressing the norms of the Code are considered. The educational potential of existing standards of professional ethics is revealed.

**Key words:** social work, Code of ethics, value orientations, social worker, NPO.

Социальная работа, как одна из наиболее молодых помогающих профессий в мире, находится в постоянном развитии профессиональной этики. Профессиональная этика в данном исследовании – это составная часть морали общества, которая основана на основных его принципах, таких как гуманизм, трудолюбие, патриотизм, толерантность и др.

В нашем контексте изучения ценностные установки – это точная позиция личности в конкретном действии, т. е. состояние готовности к определенным конкретным и адресным действиям [1]. Установки предполагают не только определенную оценку тех или иных явлений, но и означают наличие непосредственной готовности действовать в соответствии с этой оценкой. Они непосредственно переходят в активную деятельность, не существуют без нее.

Ценностные ориентации – это общая направленность личности на те или иные виды широких социальных явлений [там же]. Ценностные ориентации в данном контексте свидетельствуют об общем предпочтительном отношении к тому или иному явлению в отражении субъекта, но далеко не всегда и не обязательно реализуются в деятельности.

Ядром ценностных ориентаций специалистов социальной работы являются нравственные ценности, которые претерпели существенные изменения с момента появления профессии в 1991 г. [2, с. 80–84]. По нашей гипотезе, у современных специалистов социальной работы присутствуют сложности в решении профессиональных этических дилемм с позиции этико-аксиологического подхода. Игнорирование этических регламентов помогающей деятельности, таких как Российский кодекс этики социального работника и социального педагога (Кодекс СР и СП), повышает риск осуществить социальную услугу, полагаясь на индивидуальные ценностные ориентации, которые могут противоречить профессиональными нормам этики.

Кодекс СР и СП был разработан на основе рекомендаций Международной Федерации социальных работников и членом Международной Федерации социальных работников – общероссийской общественной организацией «Союз социальных педагогов и социальных работников». Кодекс представляет собой документ, в котором излагаются основные, базовые принципы и ценности социальной работы, связанные с реализацией специалистами социальной сферы своих профессиональных обязанностей [3–4]. При этом ценностные ориентации находятся под влиянием правоустанавливающих стейкхолдеров. Мнение стейкхолдеров, как государства и организации-работодателя, также не всегда соответствует нормам профессиональной этики и ценностным ориентациям самого специалиста, что ведет к выбору специалистом этического решения исходя из конкретной ситуации на основе индивидуальных ценностных ориентаций.

В ходе исследования ценностных ориентаций томских социальных работников мы провели ряд интервью с шестью действующими специалистами из сферы социальной работы с различными группами населения, различных типов организаций (НКО, социальный бизнес, государственные организации). У респондентов, ведущих деятельность в сфере социальной работы, различный уровень и профиль образования, что отражает реалистичную картину в сфере помогающих профессий, где профессиональное образование социологического профиля имеют меньше половины сотрудников (около 40 %) [5, с. 110–115].

Необходимо было выявить знание и понимание действующих специалистов социальной работы относительно этических норм реализации профессии, закрепленных в этических кодексах, законодательных и локальных нормативно-правовых документах и их личных ценностных ориентациях, – совпадают ли они с формализованными нормами или отличны?

Исходя из анализа ответов респондентов на вопрос: «Знакомы ли Вы с региональными, федеральными, всероссийскими, международными документами, которые прямо или косвенно регулируют этику взаимоотношений с клиентами, коллегами в процессе работы?», – можно сделать вывод о знакомстве с Международным этическим кодексом профессии специалистами по социальной работе из государственных организаций.

*Респондент из госучреждения: «Да, конечно, знаем, что есть Международный кодекс социальной работы (этический), и мы даже подписывали свод правил поведения с нашими посетителями, что ознакомились и обязуемся соблюдать. Нам важнее корпоративные правила – они собственно отражают специфику нашей работы».*

Также стоит отметить, что респондент из госучреждения ссылается на легитимность своего поведения в соответствии с законодательством РФ, соотнося этот факт напрямую с этическими нормами профессиональной деятельности.

*Другой респондент из государственной организации: «Конечно, у нас сейчас разработан даже свой кодекс этики. Мы все ознакомлены с ним, и у каждого он лежит на столе. Это кодекс этики именно для нашей организации. Еще есть Международная Конвенция о правах детей-инвалидов, и таких законов много. Но, в основном, мы в своей работе придерживаемся наших федеральных законов».*

В ситуации отсутствия каких-либо знаний относительно регламентированных этических норм профессии оказались сотрудники НКО и социального бизнеса. В их ответах этические профессиональные нормы соотносятся с законами РФ, общепринятыми правилами поведения в обществе и деловым этикетом.

*Респондент из социального бизнеса: «Работаем, как работаем, клиенты есть – значит, люди довольны, и мы помогаем. Конечно, мы нормальные люди, вежливые, т. е. не оскорбляем, конфиденциальность есть и другое. Собственно по нашей работе и нет строгого соблюдения правил, нужен индивидуальный подход к человеку».*

*Респондент из НКО: «Нет, но мы работаем в рамках законодательства РФ. Сдаем налоговую отчетность, проверки проходим сложные. Прошлый директор, правда, этим плохо занималась, были штрафы, сейчас следим. Все работники с санитарными книжками, никто не кричит на детей, никаких правил приличия не нарушаем».*

Примечателен тот факт, что респондент из социального бизнеса противопоставляет свою деятельность законным основаниям вовсе. Однако при этом им признается персональная и социальная значимость помогающей деятельности для общества.

*Респондент из социального бизнеса: «Возможно, наша деятельность не вполне законна, так как иногда мы вынуждены изолировать человека на реабилитации от его привычной среды (друзья, родственники химически-зависимых). Они подписывают документы. Сложно всё, сами не знаем, как быть с этой бюрократией – нельзя помочь человеку».*

В ответах на следующие вопросы исследования: «Каких общепринятых профессиональных ценностей наиболее важно придерживаться в Вашей деятельности? Как они могут выражаться в рабочих ситуациях?» – прослеживается подобная тенденция в ответах респондентов из НКО и социального бизнеса давать определение ценностям исходя из личных ценностных ориентаций, сформированных на базе личного эмпирического опыта вне профессиональной сферы.

*Респондент из НКО: «Человек – это самая большая ценность. Всё запитано на этом – на человеке. Если человек сам себя не уважает, то и другие не будут его уважать. Не нужно причинять человеку сознательного вреда, но уважение нужно еще заработать... Таким образом, самое важное – это человек сам и человеческие отношения».*

*Респондент из социального бизнеса: «Наверное, прежде всего, это человечность – умение принимать такими людей, какие они есть: без ярлыков, без желания их выздоровления, а из желания им просто помочь и быть рядом. Если это касается мужчин, то здесь на первом месте уважение. Уважение – это мужское качество, а женское качество – это принятие, женственность, забота. Даже когда мы работаем в центре, я им всегда говорю, чтобы они выращивали чувство уважения. Между мужчиной и женщиной должно быть уважение, а мы, “девочки”, по-другому устроены».*

Человечность – это сложное человеческое состояние и способность, где объединены забота о человеке, признание его жизни как ценности и любовь к нему, почтительность и благоговение перед человеческой и другой жизнью [6].

Но что такое человечность? Практически все люди вне зависимости от профессии, даже если не могут этого сформулировать, могут в жизни чувствовать и отличать человечность от бесчеловечности. В основе человечности лежат три основных принципа: уважение, доброжелательность и совесть. Сама по себе этика милосердия, как этика человечности в понимании добродетели Аристотеля, не предполагает отражения профессиональной этики, фиксируемой и сконцентрированной на какой-либо одной нравственной ценности, этическом принципе или позитивном качестве.

Возникает логичное предположение о том, что сама по себе ценность человечности, упоминаемая респондентами, совпадает и с профессиональным базисом этики социальной работы. Если мы снова обратимся к Кодексу этики социальной работы, то этика человеколюбия созвучна ценности гуманизма, которая установлена в документе базовой макроценностью профессии.

Примечателен и тот факт, что в приведенных мнениях специалистов встречается отнесение тех или иных профессиональных ценностей к гендерной идентичности (как внутреннего самоощущения человека представителем того или иного гендера с присущей системой ценностных ориентаций и качеств личности), что также подтверждает проявление индивидуализма в ценностных ориентациях.

Совершенно иная точка зрения встречается у специалиста из государственного учреждения, который соотносит профессиональную ценность с формализованным со стороны государства порядком организации труда относительно к его персональной и социальной значимости.

*Респондент из государственной организации: «Человек (специалист) должен быть очень сдержан, категории людей разные – есть скандальные, поэтому, естественно, мы должны быть подкованы и в законодательных вопросах, чтобы себя обезопасить...».*

Важно отметить, что поведенческое проявление мотива «сдержанность в высказываниях» респондент не относит к профессиональной ценности (уважению клиента), а исходит из антимотива (страх быть привлеченным к ответственности за ошибку). В трудовом поведении респондента прослеживается мотив «избежать наказания». Можно привести мнение философа Г. Селье, который писал о базовой мотивации поведения человека, в концепции альтруистического эгоизма еще в XX в.: «Не причинять зла другим людям, чтобы не давать им повода враждебно относиться к себе и тем самым избегать ситуаций дистресса» [7, с. 254–257].

Этические нормы профессии отличаются от законодательных норм (права) в том смысле, что право – это признанное, узаконенное притязание на социальные вызовы и ресурсы, которыми граждане обязаны воспользоваться [8]. Гражданские права относятся напрямую к ценностям справедливости и свободы; право на жизнеобеспечение, социальную помощь – к естественной потребности выживания. Таким образом, профессиональная обязанность в роли социального работника соответствует соблюдению законодательства РФ. Согласно Кодексу СР и СП, «уважение основных прав и свобод человека» [там же] – одна из базовых ценностей профессии.

Исходя из авторской интерпретации ответов на вопросы, можно сделать вывод, что специалисты не всегда осознают грань между правом и моралью. Также акцентируется внимание на то, что специалисты НКО и социального бизнеса придерживаются в деятельности индивидуалистских ценностных ориентаций, которым они следуют вне зависимости от принимаемой социальной роли (социальный работник, гражданин, семьянин и др.).

Основной характеристикой индивидуализма можно назвать то, что на первое место специалист ставит личные интересы, полагаясь только на себя. Нередко при этом человек не учитывает, что пренебрегает предписаниями морали и права, в его сознании во главе угла стоят на первом месте такие установки, как самореализация, эгоизм, достижение личного успеха, удовлетворение собственных потребностей, а интересам общества и государства он не придает особого значения.

С одной стороны, индивидуализм рассматривается философами как свойство или явление, характерное для определенного типа общества, с другой – как действия человека, определяемые в первую очередь его интересами [8]. Также индивидуализм можно считать элементом культуры в качестве отдельной ценности.

Стоит отметить, обратное явление – ценностные ориентации коллективизма – присущи специалистам из госучреждений. Это проявляется в стремлении строго следовать законам, регламентам, так как для них наибольшую значимость имеет мнение профессионального сообщества как группы.

Для коллективистской модели отношений характерны такие ценности, как преданность, жертвенность и терпимость [9, с. 66–67]. Социальные работники из госучреждений ориентированы на значительную вза-

имную ответственность общества и граждан, при этом интересы группы становятся выше своих собственных.

Следующий вопрос был связан с возможностью роста и развития профессионального самосознания специалистами, готовы ли они рефлексировать и применять полученные выводы. Важна самооценка поведения с профессиональной позиции, как социального работника. Анализ рефлексии в социальных процессах обнаруживает ее конструктивный потенциал в процессе социализации и экзистенциальной практики для профессионального сообщества. Рефлексивная составляющая деятельности может послужить как мотивом, так и антимотивом к трудовой деятельности. Респондентам был задан вопрос: «Возникает ли у вас сомнение в правильности выбора применения тех или иных методов коммуникации в работе? Проводите ли вы рефлекссию своего поведения, решений?»

*Респондент из НКО: «Сомнения в работе возникают, конечно. Есть у меня одна мама, которая с ребенком летом живет на улице. Они часто бывают в ночлежках, но при этом ее ребенок чистый, девочка ходит в школу и любит маму. Скажу в «опеку» – девочку заберут в детский дом, и всё. А так – ребенок счастлив с матерью. Что касается рефлексии методов организации работы, то мы, как НКО, можем сами выбирать категорию помощи. Я лично отказалась от работы с матерями потому, что это самое мало финансируемое направление, – в этом смысле рефлексирую».*

Респондентом приведен пример собственного решения этической дилеммы: когда индивидуальная ценностная ориентация преобладает над профессиональным требованием норм этики. Субъективно специалист может испытывать от данной ситуации чувство вины, страха (сокрытие правды, страх быть привлеченным к правовой ответственности) или, наоборот, чувство удовлетворения (я помог семье – их не разлучат).

С профессиональной позиции, как клиент социальной работы, ребенок остается в опасной ситуации, и случай остается нерешенным. Это происходит в виду индивидуалистской позиции специалиста, который полагается на свой личный эмпирический опыт вне профессии больше, чем на профессиональные нормы. Респондент мог бы предпринять иные меры, в соответствии с профессиональной этикой, инструкцией организации или законодательством РФ, и заявить в Органы опеки и попечительства (опираясь на профессиональные ценности, соответствующие социальной роли специалиста социальной работы), чтобы помочь выйти из кризисной ситуации ребенку как основному клиенту социальной работы.

В данной ситуации рациональная саморефлексия, самоанализ социально-ролевого поведения в ситуации этической дилеммы может помочь специалисту найти подход к решению на основе анализа соотношения профессиональных и личных ценностных ориентаций. Очевидна необходимость их осознания и приоритизации норм профессиональной этики для достижения положительного результата в труде.

Данные позиции имеют структурные обоснования касательно организационно-правовой формы в государственных организациях, где стро-

го определены зона ответственности специалиста и этические моменты, регламентирующие отношения с клиентом – ограничивающие и в то же время стандартизирующие работу специалиста в самостоятельных решениях этических дилемм. Причиной снижения этической мотивации у специалистов госучреждений определяется страх применения карательных мер со стороны государства.

При этом нарушение этических кодексов, инструкций, регламентов организации труда и даже законов РФ респонденты, работающие в НКО и социальном бизнесе, рассматривают как объективную необходимость для оказания профессиональной помощи клиенту.

*Респондент из НКО: «Да, но некогда думать об этом – у нас большой поток работы. Мы просто хотим облегчить жизнь людям, стараемся, учитываем что-то и дальше работаем, как можем. Инструкций для работы никаких нет, мы сами себе устанавливаем правила».*

Таким образом, изучив различные мнения специалистов социальной работы относительно принятия этических решений, мы выявили, что на практике этические ценности профессии применяют специалисты, имеющие профессиональное образование, а также специалисты, работающие в государственных организациях, где жестко регламентирован порядок работы и введен корпоративный кодекс этики. В разных мнениях респондентов следование профессиональной этике положительно связывается как с процессом, так и с результатом работы. Этические нормы профессии понимаются как обобщенный успешный эмпирический опыт коллег.

Трудности в оценке результатов труда, где объектом является нуждающийся в помощи человек, всегда возникают, когда предпринимается попытка проанализировать моральную специфику этических основ профессии. Помогающей профессии как систематически развитой формы деятельности, востребованной постоянно и на достаточно высоком уровне организации и регламентации. Кроме того, на уровне отдельного представителя с его внутренней структурой этических мотивов, включающей в себя ценности, установки, ориентации, находящейся в процессе непрерывного изменения под воздействием внешней среды (государство, общество, образование и др.).

Профессиональные ценности, соответственно, формируются в ходе профессионального образования и практической деятельности социальных работников и представляют собой производные таких групповых и организационных ценностей, как общечеловеческие, национальные, личные. Они удовлетворяют одну из важнейших потребностей профессионального сообщества – потребность в консолидации для решения профессиональных целей. Наличие и функционирование профессиональных ценностей и ценностных установок в сфере оказания квалифицированной помощи позволяют ее работнику осознать многие профессиональные ситуации, связанные с его обязанностями, и соотносить их с действующей системой ценностей.

Наличие профессионального образования в сфере помогающих профессий положительно отражается на принятии норм профессиональной

этики как ценностных ориентаций. Специалист, имеющий профильное образование, знаком с этическими принципами, принятыми профессиональным сообществом социальных работников, и обращается к ним при решении этических дилемм. Это положительно отражается на процессе взаимодействия, решении этических дилемм с клиентами и на результатах труда. Даже когда специалист не придерживается профессиональных норм, он способен это осознавать и делать новые выводы. В таком случае мы можем рассмотреть образовательный потенциал профессиональной этики в практике обучения разрешению этических дилемм социальных работников через рефлексивность. Профессиональная этика в своем роде играет воспитательную роль, дисциплинируя поведение, делая его предсказуемым и результативным.

Наиболее эффективные практики профессиональных решений этических дилемм можно устанавливать и на организационном уровне. Наличие корпоративного этического кодекса имеет целью объединить профессиональные этические принципы работодателя, сотрудника и государства. В этом смысле профессиональная этика обозначает в этическом кодексе оптимальное, с точки зрения профессиональной деятельности, поведение специалиста в организации.

### Литература

1. *Стегний В. Н.* Социологический подход к определению категорий «Социальные установки» и «Ценностные ориентации личности» / В. Н. Стегний // Вестник ПНИПУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2017. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskiiy-podhod-k-opredeleniyu-kategoriy-sotsialnye-ustanovki-i-tsennostnye-orientatsii-lichnosti> (дата обращения: 03.06.2019).

2. *Беляева Е. В.* Нравственные ценности эпохи постмодерна / Е. В. Беляева // Философия и социальные науки. – 2010. – № 1. – С. 60–64.

3. Российский кодекс этики социального работника и социального педагога : Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания : приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 31 декабря 2013 г. № 792 // Сайт Минтруда. – URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/621> (дата обращения: 17.03.2020).

4. Международный кодекс этики социального работника // Информационный ресурс Общероссийского народного фронта. – URL: <https://onf.ru/2013/05/30/kodeks-e-tiki-sotsial-nogo-rabotnika/> (дата обращения: 17.03.2019).

5. *Куприянов Р. В.* К вопросу о подготовке работников разного уровня / Р. В. Куприянов // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – № 3. – С. 110–115.

6. *Заховаева А. Г.* Ценность и смысл понятия «Духовность» на изломе нравственных парадигм / А. Г. Заховаева // Ценности и смыслы. – 2017. – № 5. – Онлайн-библиотека «Киберленка». – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennost-i-smysl-ponyatiya-duhovnost-na-izlome-nravstvennyh-paradigm> (дата обращения: 19.04.2019).



7. Блох М. Я. О понятиях добра и зла в системе библейско-философских категорий / М. Я. Блох // Ипатьевский вестник. – 2018. – № 6. – С. 254–257.

8. Зимбули А. Е. Человек и профессия : этические аспекты гуманитарных технологий (недежурные размышления о профессиональной этике) / А. Е. Зимбули // Universum: Вестник Герценовского университета. – 2008. – № 7. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovek-i-professiya-eticheskie-aspekty-gumanitarnyh-tehnologiy-nedezhurnye-razmyshleniya-o-professionalnoy-etike> (дата обращения: 19.04.2019).

9. Жарова Е. Н. Сравнительный анализ индивидуалистических и коллективистских ценностных ориентаций как социально-психологических характеристик молодежи : дис. ... канд. психол. наук / Е. Н. Жарова. – М., 2010. – 89 с.

*Национальный исследовательский  
Томский государственный университет*

*Титова В. О., ассистент кафедры  
гуманитарных проблем информатики  
философского факультета*

*E-mail: shikhalkina@inbox.ru*

*National Research Tomsk State University*

*Titova V. O., Assistant of the Humanitarian Problems of Informatics Department of the Philosophy Faculty*

*E-mail: shikhalkina@inbox.ru*