

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИСТОРИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
ЛАБОРАТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-АНТРОПОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ
ЦЕНТР ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В СИБИРИ

МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

*Человек в меняющемся мире.
Проблемы идентичности и социальной адаптации в истории
и современности:
методология, методика и практики исследования
14–15 октября 2014 г.*



Издательство Томского университета
2014

традиции критики, которая восходит к эпохе Просвещения? Каковы формы критической антропологии сегодня? Каков эпистемологический и этнографический спектр критических подходов? Какова оптика критического взора и каковы источники его этнографического авторитета?

Т.В. Трубникова, Н.С. Гулиус (Томск, Россия)

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС УНИВЕРСИТЕТА КАК ИНСТРУМЕНТ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ

Восприятие этического кодекса Университета как инструмента самоидентификации вызывает к жизни ряд проблем юридического характера.

1. Такой этический кодекс должен разрабатываться при условии обеспечения максимально широкого участия коллектива Университета в этом процессе, а также учитывать общие интересы и коллективные воззрения вузовской корпорации. Последнее может быть обеспечено, например, путем утверждения вузовским сообществом Типового этического кодекса, положения которого носили бы для каждого конкретного вуза рекомендательный, но не обязательный характер.

Аналогичный подход сформулирован и в Указе Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597 от 07.05.2012 г. В соответствии с п.1 подп. з) этого Указа Правительство РФ обязано «*в целях расширения участия работников в управлении организациями...* разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики».

2. Вопросы содержания предписаний, подлежащих включению в этический Кодекс университета, казалось бы, должны быть предметом ведения исключительно соответствующего профессионального сообщества. Тем не менее при определении перечня этических правил и запретов, включаемых/ не включаемых в этический Кодекс, а также при определении желательной степени их конкретизации необходимо, как представляется, учитывать некоторые правила юридической техники.

3. Еще одна юридическая проблема связана с применением норм кодекса этики в случае их предполагаемого нарушения. Возникает вопрос о том, кто сможет делать вывод о том, что сотрудник университета нарушил этическую норму, и кто сможет (и сможет ли вообще) применять к нему в этом случае меры дисциплинарного характера. Если такие функции будут переданы работодателю, этический кодекс фактически станет просто еще одним локальным нормативным актом, содержащим обязанности работника (дополнением к правилам внутреннего трудового распорядка). Поэтому нами предложена для этического Кодекса университета двухзвенная система рассмотрения вопросов о нарушении правил, предусмотренных Кодексом.

В ситуации преобразования корпоративной культуры в Национальном исследовательском Томском государственном университете, в ситуации становления университетской автономии ведущим трендом является работа с базовыми инструментами корпоративной культуры. В этом смысле кодекс, созданный университетским сообществом, – это инструмент самоидентификации университетского сообщества с точки зрения организационной культуры; по сути это ответ на вопрос о смысле и ценностях корпоративных преобразований, о направлении развития университета, об этических основах взаимоотношений сотрудников с руководством, друг с другом, со студентами и другими категориями персонала университета.

В теории организационной культуры этический кодекс связан и с глубинным уровнем осознания культуры университета [1].

Внешняя функция этического кодекса – предоставление субъектам внешней среды объективной информации о философии и предназначении организации, ресурсах, нормах нравственности. Внутренняя функция этического кодекса – способствовать единению и сплоченности внутри организации, сопряжению целей организации и целей работника, способствовать идентификации сотрудников с организацией, формированию благоприятного внутриорганизационного климата, расширению мотивации, обеспечению преемственности [2].

Работа над проектом этического кодекса с максимальным привлечением сотрудников Университета связана с планом мероприятий, утвержденных в Дорожной карте Национального исследовательского Томского государственного университета (2013) в части

реализации стратегической инициативы по созданию инновационно-активной среды.

В настоящее время рабочая группа осуществляет разработку актуального, «живого», внутреннего документа для университета, что предполагает дальнейшие вопросы по интеграции с рекомендованным Минобрнауки РФ документом; либо его автономное существование, согласно идущему еще со времен средневековой университетской традиции тезису об университетской автономии и академической свободе.

Библиография

1. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство. СПб., 2012. 336 с.
2. *Соломанидина Т.О.* Организационная культура компании. М.: Инфра-М., 2010. 624 с.

Д.В. Хаминов (Томск, Россия)

«ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ КОРПОРАЦИИ СОВЕТСКИХ ИСТОРИКОВ В 1930-х гг. (НА МАТЕРИАЛАХ СИБИРИ)»

Историческое знание (образование, наука, культура, идеология) выступает специфической областью государственной политики и общественных отношений, благодаря которому осуществляется преемственность поколений, формируется сознание человеческой личности, ее гражданская и политическая идентичность, культура (в том числе и формирование гражданского общества), мировоззренческие установки, нравственные ценности и чувство патриотизма. Участниками этих процессов являются профессиональные историки, которые способны не только передавать и ретранслировать исторические знания, но и давать оценку историческому прошлому, выполнять воспитательную функцию.

Первое десятилетие советской власти в отношении исторического знания и корпорации историков характеризовалось довольно болезненными процессами в стране в целом и в Сибири в частности. В эти годы претерпевают кардинальные изменения многие институты исторического знания и образовательный процесс; организация, на-