

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИСТОРИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
ЛАБОРАТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-АНТРОПОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ

**Человек в меняющемся мире.
Проблемы идентичности и социальной адаптации
в истории и современности**



Издательство Томского университета
2015

УДК 94+316+572
ББК 63.1+60+28.71
Ч392

Редакционная коллегия:

д-р ист. наук *Д.А. Функ*,
д-р ист. наук *Л.В. Дериглазова*,
д-р ист. наук *И.В. Нам (отв. ред.)*,
д-р ист. наук *О.А. Харусь (отв. ред.)*,
к.и.н. *Г.Н. Алишина, А.А. Рассказчикова*

Человек в меняющемся мире. Проблемы идентичности и социальной
Ч392 адаптации в истории и современности: Сб. науч. ст. – Томск:
Изд-во Том. ун-та, 2015. – 296 с.

ISBN 978-5-7511-2366-6

Издание представляет собой сборник научных статей, подготовленных по материалам международной междисциплинарной научной конференции «Человек в меняющемся мире. Проблемы идентичности и социальной адаптации в истории и современности: методология, методика и практики исследования», проходившей в Томске 14–15 октября 2014 г. Статьи посвящены анализу проблем идентичности в различных ее проявлениях и формах репрезентации в условиях глобальных социальных потрясений XIX–XXI вв.

Для широкого круга читателей – историков, антропологов, этнологов, политологов, социологов и всех, интересующихся проблемами идентичности и социальной адаптации человека в России и в мире.

УДК 94+316+572
ББК 63.1+60+28.71

Издание осуществлено при финансовой поддержке гранта Правительства РФ П-220 (договор № 14.В25.31.0009) и Научного фонда им. Д.И. Менделеева

ISBN 978-5-7511-2366-6

© Коллектив авторов, 2015
© «Национальный исследовательский
Томский государственный университет», 2015
© Лаборатория
социально-антропологических исследований, 2015

12. Khaminov D.V. Stanovlenie i razvitie sistemy istoricheskogo obrazovaniia v pedagogicheskikh vuzakh Sibiri v 30–e gody XX – nachale XXI veka [Formation and development of the historical education system in the pedagogical universities in Siberia in 1930-s – early XXI century], *Vestn. Tom. gos. ped. un–ta*, 2012, no. 3(118), pp. 50–56.

13. Khaminov D.V. Politika sovetskogo gosudarstva po razvitiuu istoricheskogo obrazovaniia i nauki v natsional'no–territorial'nykh obrazovaniakh Sibiri v 1930–e – 1960–e gg. [Soviet policy on the development of historical education and science in the national-territorial formations of Siberia in 1930-s – 1960-s], *Vestn. Tom. gos. un–ta. Istoriiia*, 2012, no. 4(20), pp. 183–186.

14. Khigerovich R. Nezasluzhenno zabytie p'esy [Undeservedly forgotten plays], *Pravda*, 1941, no. 32 (February 2), pp. 4–5.

15. *TsDNI TO (Documentation Center of Modern History of Tomsk region)*, 1947, F. 607, In. 1, C. 879.

УДК 174

DOI 10.172239785751123666/24

Т.В. Трубникова, Н.С. Гулиус

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС УНИВЕРСИТЕТА КАК ИНСТРУМЕНТ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ

Работа над текстом кодекса Университета рассматривается с двух точек зрения – с точки зрения трансформации организационной культуры Университета в связи с решением задачи выхода в глобальный рейтинг университетов топ-100 и с юридической точки зрения □ кодекс как локальный нормативный акт. Кодекс, созданный университетским сообществом, – это инструмент самоидентификации с точки зрения организационной культуры; 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.

Ключевые слова: Кодекс, профессиональная этика, Университет, самоидентификация, корпоративная культура, локальный нормативный акт.

Введение. Вопрос о необходимости существования этических кодексов различных профессий и их функциональном предназначении не является бесспорным. Некоторые авторы полагают, что кодексы этики не служат никакой благой цели, а лишь смешивают этику с законом (Luegenbiehl, Heinz 1983: 41–61). Другие, признавая этические кодексы значимыми для профессионализации отдельных групп, видя в них один из внешних признаков того, что та или иная профессиональная группа признает за собой те или иные обязатель-

ства перед обществом, выходящие за пределы чисто экономических интересов, в то же время полагают, что кодексы этики в конечном счете скорее создают моральные проблемы, а не помогают их решить (Ladd, John 1991: 130–136). Наконец, третьи признают за этическими кодексами отдельных профессий целый ряд важных функций, в числе которых:

- способность являться основой для коллективного признания членами определенной профессии своих обязанностей;
- способность создавать среду, в которой этичное поведение является нормой;
- способность служить в качестве руководства или напоминания об обязанностях в конкретных ситуациях;
- ценность самого процесса разработки и модификации этического кодекса как средства самоидентификации;
- способность демонстрировать обществу, что члены той или иной профессиональной группы признают свои обязанности по отношению к обществу и серьезно обеспокоены тем, чтобы гарантировать ответственное, профессиональное поведение представителей данной профессии (Harris, Charles 1995: 35).

Методы исследования корпоративной культуры Университета. 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 с глубинным уровнем осознания культуры Университета – базовыми представлениями о природе и смысле образования; с уровнем провозглашаемых ценностей – этическими правилами, нормами, принципами руководства в работе (Пригожин 2003: 233).

Внешняя функция этического кодекса – предоставление субъектам внешней среды объективной информации о философии и предназначении организации, ресурсах, нормах нравственности. Внут-

ренная 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 (Шейн 2012: 426).

Актуальность создания локального нормативного акта – этического кодекса Университета – связана с несколькими позициями: кодекс помогает обозначить смысл изменений, которые ожидают Университет на переходном этапе существования; вызывает отчетливый положительный виртуальный образ будущего; необходимо, чтобы он соответствовал истории, культуре, ценностям Университета; вносил ясность в цели и направления развития организации; по сути, кодекс соединяет прошлое и настоящее с будущим и отсеивает несущественное.

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 (Дорожная карта НИ ТГУ 2013).

Цель этого направления работы – создание управленческих условий для вовлечения сотрудников в совершенствование практики организации образования и научной деятельности в исследовательском Университете.

Основными задачами проекта и одновременно инструментами работы являются:

1. Организация открытых семинаров и иных коммуникативных площадок по обсуждению, анализу и экспертизе сотрудниками направлений, задач и результатов управления переходом к модели исследовательского Университета, выработке предложений по совершенствованию практики организации образования и научной деятельности.

2. Организация системы информационной, консультационной и финансовой поддержки активности сотрудников и магистрантов в области совершенствования практики организации образования и научной деятельности в исследовательском Университете.

В части реализации идеи инновационно-активной среды кодекс – это инструмент вовлечения сотрудников Университета в обсужде-

ние, анализ, разработку, экспертизу направлений, задач и результатов перехода к модели исследовательского Университета.

На подготовительном этапе создания кодекса университетского сообщества была проведена диагностика существующего стиля управления, существующей и предпочтительной корпоративной культуры в Университете (методика А.И. Пригожина (Пригожин 2003: 233), В.П. Захарова (Захаров 2009), диагностика по К. Камерону – Р. Куинну (Камерон, Куинн 2001: 156)). В исследовании приняли участие семь факультетов Университета, 50 студентов, 20 преподавателей разных факультетов и разных позиций на кафедрах, 5 представителей административно-управленческого персонала. По результатам диагностики по В.П. Захарову был определен преимущественно демократический стиль управления; по результатам методики по К. Камерону – Р. Куинну был диагностирован желательный клановый характер организационной культуры; по методике «Метафора» (А.И. Пригожин) был выявлен преимущественно закрытый характер корпоративной культуры Университета.

В рамках диагностики была изучена мировая и отечественная практика локальных нормативных актов – кодексов ведущих мировых университетов, ведущих российских вузов.

Одновременно на сайте новостей ВИУ НИ ТГУ – ведущего исследовательского Университета – был запущен опрос сотрудников университета в отношении необходимости создания кодекса Университета, на что университетское сообщество в течение недели отреагировало следующим образом:

1. Такой документ нужен, он поможет понимать стратегию развития, цели и ценности ТГУ – 32%.
2. Хорошо иметь такой документ, но непонятно, как его использовать в управлении изменениями – 36%.
3. Такой документ не нужен – 16%.
4. Я готов участвовать в разработке корпоративного кодекса (координаты для связи) – 16% (Корпоративный кодекс Университета 2014).

Юридический аспект работы над Кодексом Университета. 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 Универси-

тета 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» (Указ Президента РФ 2012).

Однако Министерство труда и социальной защиты РФ, формально действуя во исполнение данного Указа Президента, предложило кардинально противоположный путь. Согласно разработанному им законопроекту предполагается, что кодексы профессиональной этики будут разрабатываться соответствующим органом исполнительной власти (для вузов – Минобрнауки РФ) «с участием общественных организаций и профессиональных сообществ» и утверждаться тем же органом исполнительной власти. При этом правила профессиональной этики педагогических работников (содержащиеся в этическом Кодексе, утвержденном Минобрнауки РФ), как следует из того же законопроекта, будут ограничивать академические права и свободы научно-педагогических работников.

В случае, если законопроект подобного содержания окажется принятым и превратится в Федеральный закон РФ, то этический кодекс, став нормативным актом, положения которого будут обязательными для преподавателей всех вузов, превратится из средства самоидентификации, напротив, в средство унификации, в инструмент, сокращающий академические права и свободы преподавателей.

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.

В частности, речь здесь может идти о правилах, имеющих «общепризнанный» характер (например, запрет выражаться нецензурной бранью в присутствии обучающихся или требование объективно оценивать их знания в ходе зачетов и экзаменов), либо о правилах, уже сформулированных в законах или иных нормативных актах (например, запрет поведения, имеющего коррупционный характер). Есть ли необходимость включать в этический Кодекс такие правила, если они говорят о том, что и так «само собой разумеется»?

Решение этого вопроса тесно связано с тем, как мы определяемся по вопросу о предмете и содержании профессиональной этики. Некоторые авторы полагают, что профессиональные нормы – это всего лишь нормы общей этики, механически перенесенные на почву той или иной профессии. Более того, в научной среде получило широкое распространение мнение, что в профессиональной этике нет ни одной нормы, которой бы не было в этике общей (Административная этика: 49). Другие авторы исходят из того, что моральные стандарты отдельно взятой профессии – это стандарты морали общей, преломленные через призму той или иной профессии и адаптированные к нуждам этой профессии (Мамонтова 2012). Некоторые исследователи считают, что результатом такой трансформации общих моральных норм в нормы профессиональные может стать появление новых профессиональных стандартов, аналогов которым в общей морали не существует (Бакштановский, Согомонов 2005: 3–13), либо даже что предмет профессиональной этики составляют нормы, не укладывающиеся в рамки общей нравственности: «Профессиональная этика описывает те исключения (отступления) от общих моральных принципов, которые диктуются логикой профессии и в конкретном профессиональном контексте воспринимаются не как отступления, а как адекватное выражение духа самих этих принципов» (Гусейнов 2004: 148–159).

3. Представляется, что правы те из авторов, которые, «объединяя» все эти подходы, полагают, что профессиональная этика представляет собой конкретизацию общей морали применительно к специфике профессии. Такая «конкретизация» решает две основные задачи: с одной стороны, она служит институализации профессии, систематизирует и нормирует ее взаимоотношения с социумом и другими профессиями, а с другой – обособляет профессию, обосновывает ее исключительность, легитимизирует профессиональные

нормы, которые не соответствуют (не совсем соответствуют) общепринятым (Авдеева 2009: 4).

Исходя из такого понимания предмета и содержания профессиональной этики, есть необходимость повторения в этическом кодексе некоторых «общеизвестных» этических правил. Особенно в том случае, если они имеют (приобретают) важное значение для данного профессионального сообщества.

То же самое с точки зрения юриста. Необходимость такого «повтора» предопределяется правилами толкования любого нормативного акта (которым, несомненно, является и этический кодекс). Отсутствие в нормативном акте запретов на те или иные действия, то или иное поведение должно толковаться, при применении кодекса, как их разрешение. В этой ситуации, по отношению к лицу, нарушившему то или иное «общеизвестное» правило, не включенное, однако, в этический кодекс, невозможно будет применить никаких мер воздействия.

Одновременно необходимость обеспечения широкой академической свободы, необходимость учета мнения профессионального сообщества, требуют, на наш взгляд, того, чтобы правила поведения, включаемые в этический кодекс Университета, были сформулированы в достаточно общей форме, не носили слишком уж детализированный характер.

4. 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. Согласно предлагаемой схеме, комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Томского государственного университета по производству, возбужденному в отношении научно-педагогического и иного работника ТГУ по мотиву нарушения им норм и правил этического Кодекса, сможет либо дать заключение об отсутствии в деянии такого работника признаков

нарушения норм и правил настоящего Кодекса, либо вынести решение о наличии в действиях научно-педагогического или иного работника ТГУ нарушения норм и правил Кодекса. В случае если Комиссия большинством голосов приняла решение о наличии в действиях научно-педагогического или иного работника ТГУ нарушения норм и правил этического Кодекса, вопрос о применении к нему мер дисциплинарного взыскания будет решаться руководством ТГУ.

Заключение. 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.

Источники и литература

1. Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» № 597 от 07.05.2012 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. *Административная этика*. М.: Изд-во РАГС, 1999. С. 49.
3. *Авдеева И.А.* Профессиональная этика в системе этического знания // Актуальные инновационные исследования: наука и практика. 2009. № 3–4. С. 4.
4. *Баkitановский В.И., Согомонов Ю.В.* Профессиональная этика: социологические ракурсы // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 3–13 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.isras.ru/socis_2005_8.html (дата обращения: 31.10.2014).
5. *Гусейнов А.А.* Размышления о прикладной этике [Электронный ресурс]. – URL: <http://iph.ras.ru/uplfile/ethics/RC/ed/kaunas/gus.html> (дата обращения: 31.10.2014).
6. *Дорожная карта НИ ТГУ. План мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» среди ведущих мировых научно-образовательных центров на 2013–2020 гг.* [Электронный ресурс]. – URL: http://tsu.ru/content/viu/roadmap/TSU_roadmap_web1.pdf (дата обращения: 31.10.2014).
7. *Захаров В.П.* Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова). 2009 [Электронный ресурс]. – URL: <http://vsetesti.ru/161/> (дата обращения: 31.10.2014).
8. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 312 с.
9. *Корпоративный кодекс Университета. Новости ВИУ ТГУ* [Электронный ресурс]. – URL: <http://viu.tsu.ru/news/70/> (дата обращения: 31.10.2014).
10. *Мамонтова О.* Профессиональная этика как область знания: генезис, структура и особенности развития // Мамонтова О. Совет по прессе как институт

саморегулирования СМИ в России и за рубежом. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. 200 с. [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.presscouncil.ru /index.php/teoriya-i-praktika/knigi-i-stati/1913-professionalnaya-etika-kak-oblast-znaniya-enezis-struktura-i-osobennosti-razvitiya](http://www.presscouncil.ru/index.php/teoriya-i-praktika/knigi-i-stati/1913-professionalnaya-etika-kak-oblast-znaniya-enezis-struktura-i-osobennosti-razvitiya) (дата обращения: 31.10.2014).

11. *Пригожин А.И.* Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003. 863 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.prometeus.nsc.ru/contents/books/prigogin.ssi> (дата обращения: 31.10.2014).

12. *Соломанидина Т.О.* Организационная культура компании. М.: Инфра-М., 2010. 624 с.

13. *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство. СПб., 2012. 336 с.

14. *Harris, Charles E. et al.* Engineering Ethics: Concepts and Cases. Belmont, CA: Wadsworth Publishing, 1995. S. 35.

15. *Ladd John.* The Quest for a Code of Professional Ethics: An Intellectual and Moral Confusion // Ethical Issues in Engineering. Ed. Deborah G. Johnson. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1991. S. 130–136.

16. *Luengenbiehl, Heinz C.* Codes of Ethics and the Moral Education of Engineers // Business and Professional Ethics Journal. 1983. № 2. P. 41–61.

Trubnikova Tatiana V.

National Research Tomsk State University
trubn@mail.ru

Gulius Natalia S.

National Research Tomsk State University
guliusn@yandex.ru

University' Code of Ethics as an instrument of self-identification

The article is devoted to the process of working out text of University Code of Ethics. The process is described from two points of view. From the first point, Code of Ethics is an instrument of a corporative culture' transformation, we identify with the goal of university entering global academic community (TOP-100 program). Another point of view is connected with legal culture of the Code as a new local normative act. The Code of Ethics created by the university community is a tool of self-identification in terms of organizational culture; it is the answer to the question of the meaning and value of corporate restructuring, it shows the direction of university development as well as ethical foundations of the relations between the university administration and the teaching staff, with each other, with students and other categories of university staff.

The relevance of University Code of Ethics is related to the several positions: the Code helps to identify the meaning of the changes expected in the university on the transition stage; it is a distinct positive virtual image of the future; in fact, the code connects the past and the present with the future, and eliminates inessential matters.

The perception of the University Code of Ethics as an instrument of self-identification brings to life a number of legal issues. University Code of Ethics should be created with numerous representatives of university staff involved. In this case the common interests and collective views of University Corporation should be taken into account.

Keywords: University' Code of Ethics, self-identification, corporation culture, local normative act.

References

1. *Ukaz Prezidenta RF «O meropriiatiakh po realizatsii gosudarstvennoi sotsial'noi politiki» № 597 ot 07.05.2012 g.* Dostup iz sprav.-pravovoi sistema «KonsultantPlus» [Presidential Decree “On measures for the realization of the state social policy” no. 597 from 07.05.2012. Access from the reference and legal system “ConsultantPlus”].
2. *Administrativnaia etika* [Administrative ethics]. Moscow: Izd-vo RAGS, 1999, pp. 49.
3. Avdeeva I.A. Professional'naia etika v sisteme eticheskogo znaniia [Professional ethics in the system of ethical knowledge], *Aktual'nye innovatsionnye issledovaniia: nauka i praktika*, 2009, no. 3-4, pp. 4.
4. Bakshtanovskii V.I., Sogomonov Iu.V. Professional'naia etika: sotsiologicheskie rakursy [Professional ethics: sociological perspectives], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2005, no. 8, pp. 3–13. Available at: http://www.isras.ru/socis_2005_8.html. (Accessed 31 October 2014).
5. Guseinov A.A. *Razmyshleniia o prikladnoi etike* [Reflections on applied ethics]. Available at: <http://iph.ras.ru/uplfile/ethics/RC/ed/kaunas/gus.html>. (Accessed 31 October 2014).
6. *Dorozhnaia karta NI TGU* [Roadmap of National Research Tomsk State University]. Plan meropriiati po realizatsii programmy povysheniia konkurentosposobnosti Federal'nogo gosudarstvennogo biudzhethnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniia vysshego professional'nogo obrazovaniia «Natsional'nyi issledovatel'skii Tomskii gosudarstvennyi universitet» sredi vedushchikh mirovykh nauchno-obrazovatel'nykh tsentrov na 2013–2020 gg. Available at: http://tsu.ru/content/viu/roadmap/TSU_roadmap_web1.pdf. (Accessed 31 October 2014).
7. Zakharov V.P. *Opredelenie stilia upravleniia personalom (adaptirovannyi variant ekspertnoi metodiki V.P. Zakharova)* [Specifies the style of human resource management (adapted from the expert techniques of V.P. Zakharov)]. 2009. Available at: <http://vsetesti.ru/161/>. (Accessed 31 October 2014).
8. Kameron K., Kuinn R. *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury* [Diagnosis and changes in the organizational culture]. St. Petersburg: Piter, 2001. 312 p.
9. *Korporativnyi kodeks Universiteta* [Corporative Code of the University]. Novosti VIU TGU. Available at: <http://viu.tsu.ru/news/70/>. (Accessed 31 October 2014).
10. Mamontova O. Professional'naia etika kak oblast' znaniia: genezis, struktura i osobennosti razvitiia, *Mamontova O. Sovet po presse kak institut samoregulirovaniia SMI v Rossii i za rubezhom* [Mamontova O. Press Council as an institution of self-regulation of the media in Russia and abroad]. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. 200 p. Available at: <http://www.presscouncil.ru/index.php/teoriya-i-praktika/knigi-i-stati/1913-professionalnaya-etika-kak-oblast-znaniya-genezis-struktura-i-osobennosti-razvitiya> (Accessed 31 October 2014).
11. Prigozhin A.I. *Metody razvitiia organizatsii* [Methods of organizational development]. Moscow: MTsFER, 2003. 863 p. Available at: <http://www.prometeus.nsc.ru/contents/books/prigogin.ssi>. (Accessed 31 October 2014).
12. Solomanidina T.O. *Organizatsionnaia kul'tura kompanii* [Organizational culture of the company]. Moscow: Infra-M., 2010. 624 p.
13. Shein E.Kh. *Organizatsionnaia kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. St. Petersburg, 2012. 336 p.

14. Harris Ch.E. et al. *Engineering Ethics: Concepts and Cases*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing, 1995, pp. 35.
15. Ladd J. *The Quest for a Code of Professional Ethics: An Intellectual and Moral Confusion, Ethical Issues in Engineering*. Ed. by Deborah G. Johnson. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1991, pp. 130–136.
16. Luegenbiehl, Heinz C. Codes of Ethics and the Moral Education of Engineers, *Business and Professional Ethics Journal*, 1983, no. 2, pp. 41–61.