

УНИВЕРСИТЕТСКАЯ ЭТИКА: ЗАПОВЕДНАЯ? КОРПОРАТИВНАЯ? ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ?

В.И. БАКШТАНОВСКИЙ, Ю.В. СОГОМОНОВ

Оправдание темы

Соотношение философии и образования во многом конкретизируется в плоскости этического.

«От хорошего профессора не требуется никаких особенных моральных норм и навыков, кроме тех, которые диктуются общими для всех людей, сообразными стране и эпохе требованиями моральной дисциплины», — пишет А.А. Гусейнов в статье «Этика профессора»¹. И защищает свой тезис, характеризуя этику профессора через аппликацию *простых истин морали*: «Золотого правила» — применительно к ситуации асимметрии отношений профессора и студента, таящей в себе «опасность деградации в учительски назидательную и командно-снисходительную тональность», обретающего форму требования «Поставь себя на место студента»; «Не судите — да не судимы будете» применительно к ситуации зачета или экзамена: «Экзамен как форма учета знаний, а не оценки — так бы я определил идеал, к которому следует стремиться»; «Не лги» — применительно к искренности, честности профессора: «Часто возникает искушение делать вид, изображая себя лучше, чем ты есть на самом деле». Вывод автора: в деятельности профессора «нет такой профессиональной специфики и таких особенных ситуаций, которые требовали бы исключений из общих моральных требований или их конкретизации, ведущих к формированию особой профессиональной этики».

Не вступая здесь в дискуссию по поводу трактовки автором природы профессиональной этики в «исключительской» и «дополнительской» — относительно требований универсальной морали — парадигме², отметим, что трактовка этики профессора без обращения к природе именно *профессиональной* этики побуждает нас начать статью с *оправдания* ее темы. Оправдания не как «очищения от обвинения», но в значении «показывая истину, подтверждая на деле» (В. Даль).

Первый мотив оправдания темы: необходимость проблематизации распространенной позиции, согласно которой высшей школе вообще, университету — как одной из институций образовательной деятельности, на которой мы сосредоточим здесь свое внимание, — достаточно регулировать свою научно-образовательную деятельность на основе *заповедных* истин морали, не прибегая к потенциалу ни профессиональной, ни корпоративной этик.

Наш тезис: в случае редукции сложной нормативно-ценностной системы университетов как научно-образовательных корпораций (но не «сферы образовательных услуг») ³ к *простым истинам морали* возможна *банализация* проблем этики высшей школы, в том числе университетской этики. И риск такого рода банализации вряд ли меньший, чем от редукции университетской этики к этике корпоративной.

Завершающий этот тезис прогноз риска дает второй мотив оправдания темы статьи. Речь идет о необходимости проблематизации наиболее распространенной редукции университетской этики к этике корпоративной, которую можно метафорически обозначить фразой «не надо *двух* этик» — профессиональной и корпоративной. Мы обнаружили такого рода редукцию во многих университетских кодексах, легко «снимающих» сложность *системы* этического регулирования уже в названиях своих этических документов: «Кодекс корпоративной этики сотрудников и студентов Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева»; «Кодекс корпоративной этики преподавателей, сотрудников и студентов Института ГМУ БелГУ»; «Кодекс корпоративной этики Южного федерального университета»; «Кодекс корпоративного поведения сотрудников Владивостокского госуниверситета экономики и сервиса» и т.д. Проведенный нами анализ такого рода кодексов показал, что тема сходства-различия профессионально-этического кодекса и кодекса корпоративной этики в них никак не проблематизируется (при этом корпоративная этика университета фактически отождествляется с этикой бизнескорпорации).

Наш «профилактический» тезис: «корпорация-организация» и «корпорация-профессия» предъявляют универси-

тетскому профессионалу как субъекту морального выбора *разные* этические кодексы. На практике они соответствуют *разным* версиям *идеи-миссии* Университета. На наш взгляд, современная ситуация в университетской этике требует *особого* внимания к такой ее ипостаси, как *профессиональная этика*, этика базовых профессий научно-образовательной деятельности университета: *преподавателя и научного сотрудника*.

Третий мотив оправдания темы. В Тюменском государственном нефтегазовом университете разработана концептуальная модель Этического кодекса. В открывающей Преамбулу рубрике указаны черты *проблемной* ситуации, в которой сформировалась наша модель. Одна из этих черт — «задача интеграции в этический кодекс университета форматов “кодекс профессиональной этики” и “кодекс корпоративной этики”». На какой же основе должна быть предпринята такая интеграция: на основе подчинения? эклектичного смешения? системной интеграции?

Наш тезис: университетская этика представляет собой нормативно-ценностную — императивно-ценностную (Р.Г. Апресян) — *систему*, интегрирующую «малые системы»: профессиональную и корпоративную этики.

Попытаемся развернуть свою позицию, опираясь на теоретические исследования и проектную деятельность, в рамках которой была разработана концептуальная модель Этического кодекса университета⁴, подвергнутая компетентной экспертизе⁵.

О пределах адекватности идентификации университетской этики как корпоративной

Не ставя в рамках данной статьи задачу обсуждения непростого вопроса о взаимодействии университетской этики с элементарными требованиями нравственности, нормами индивидуальной морали, тем не менее, отметим, что этот вопрос нередко просто не рефлексзируется ни исследователями, ни авторами этических кодексов. Пример: отвечая на вопрос о том, какие принципы легли в основу этического документа СПбГУ «Кодекс универсанта», М.С. Каган назвал «гуманистическое понимание человеческих отношений». В

качестве убедительного доказательства этого подхода автор ссылается на такой феномен, как *дружба*. Соответственно и «группа заповедей, которые мы сформулировали, представляют некий идеальный образ члена университетского коллектива, каким он должен стремиться быть, одновременно стремясь к тому, чтобы его окружение было таким же»⁶.

На наш взгляд, эффект такого рода этических форматов кодексов, как «кодекс порядочного человека», «кодекс добродетелей», «кодекс интеллигента» весьма ограничен. Разумеется, не потому, что мы считаем маловажным регулирование взаимоотношений в университетском сообществе, в профессорско-преподавательском коллективе, в его отношениях со студентами и т.д., но потому, что мы считаем нецелесообразным проектировать кодекс университетской этики вне и без предваряющей рефлексии этической природы и кредо *профессии*.

Продуктивнее ли редукции университетской этики к *простым моральным истинам* или нормам межличностных отношений идентификация университетской этики как этики корпоративной? Например, в обращении Совета по вопросам высшего образования Великобритании к университетам, опубликованном под заголовком «Ethics Matter: managing ethical issues in higher education» содержится рискованная, на наш взгляд, рекомендация руководству университетов *последовать примеру бизнес-структур* и принять меры к созданию кодексов. Понятно, что эта рекомендация мотивирована более глубокой проработанностью этики бизнеса и менеджмента по сравнению с этикой университетского образования. Однако даже в условиях коммерциализации этой сферы весьма уязвима аргументация типа «этика маркетинга предполагает честность по отношению к конкурентам». За такой рекомендацией легко обнаружить склонность интерпретировать образование как *сферу услуг*⁷.

Надо ли доказывать, что профилактика редукции университетской этики к нормам этики корпоративной одновременно предполагает и осознание опасности *нигилизма* в отношении корпоративной этики. Разве случайно «Бухарестская декларация этических ценностей и принципов высшего образования в Европе» в рамках характеристики про-

блемной ситуации выделяет такой признак, как превращение университетов «в комплексные и крупномасштабные учреждения, для управления которыми уже недостаточно руководствоваться традиционными академическими и коллегиальными нормами»⁸. Именно в этом признаке — важная причина обращения современных университетов к корпоративной этике. А лучше бы говорить об *этике организации*, ибо корпоративная самоидентификация университета чревата покорением университетской этики бизнесэтикой.

Среди наших аргументов против редукции университетской этики к этике корпоративной (и в пользу «точечной» интеграции требований корпоративной этики в императивно-ценностную систему университета) — склонность корпоративной этики к *умалению* статуса университетского профессионала как *субъекта* морального выбора. Для некоторых концепций этики организации характерен тезис о том, что университетский кодекс призван поддерживать не столько моральный выбор профессионала, сколько «объективированные (разумеется, принимаемые субъектами) ценности, принципы, нормы». На наш взгляд, риск такого подхода связан с уверенностью в том, что можно идентифицировать организацию в качестве морального субъекта, причем берущего на себя индивидуальную *ответственность* профессионала за моральный выбор. Но такая редукция не менее рискованна для университетской этики, чем риск подмены духа университета как *научно-образовательной* корпорации духом *бизнескорпорации*.

Одно из условий ограничения экспансии корпоративной этики — сосредоточенность университетской этики на культивировании этики профессиональной, этики базовых профессий научно-образовательной деятельности университета. В основе «антиредукционного» потенциала профессиональной этики — ее миссия, предназначение, выходящее, в отличие от корпоративной этики, за рамки функциональности.

С чем связан потенциал этики профессии в развитии университетской этики

Во-первых, профессиональная этика — *социальное изобретение*. Нередко авторы специальных работ и учебных по-

событий, описывающих природу профессиональной этики, довольно упрощенно представляют дело таким образом, будто с незапамятных времен существовала некая общественная мораль. Затем при каких-то обстоятельствах от нее откололась, отщепилась, сепарировалась часть, которой предстояло служить моралью, практикуемой в различных профессиональных средах. Ей предназначалось стать как бы «прикомандированной» для обслуживания указанных сред, будучи соответствующим образом приспособленной для этой роли. Но так ли это?

Мы исходим из того, что мораль не является духовно-практическим монолитом, что в жизни морали целесообразно различать исторические и функциональные качественно разнородные слои. Когда в Новое время начался процесс дезинтеграции до этого будто бы высеченного из одной глыбы социума, пришла пора автономий в практической и интеллектуальной жизни людей. «Отслоились» в самостоятельные области не только политика, экономика, религия, право и т.п., автономизировалась и сама мораль, отделяющаяся от пестрых обычаев, обычного права. Она кристаллизировалась в качестве специфического и универсального средства регуляции и ориентации поведения, став моралью как таковой, достигшей стадии исторической зрелости.

В стадии зрелости мораль оказалась способной — при определенных условиях — пойти на собственную сегментацию. Казалось бы, совершив вынужденное «отступление» из неведомых ей прежде автономных функциональных подсистем, мораль переходит к продуктивной «работе» в подсистемах общества.

Историческое время обнаружило расщепление уютного цельнокроеного мира на отдельные функциональные подсистемы («миры»), открылся факт их выхода из-под привычно понимаемого морального контроля, факт их самоорганизации. Оказалось, что терминами «добро» и «зло» трудно оперировать в дифференцирующихся сферах и видах человеческой деятельности, что устранение того, что столь беззаботно называли «моралью», из функциональных подсистем общества, как ни странно, ею самой (не сразу, не в одночасье) одобрялось и покрывалось, тогда как усердное

и бесплодное морализаторство ею же осуждалось. По выражению Н. Лумана, возникли затруднения с двузначным кодированием «хорошо/плохо» в ситуации оформления названных подсистем; такие затруднения он назвал «парадоксами морального кода»⁹.

Однако, как мы показали в ряде своих публикаций¹⁰, конкретизация общественной морали в моралях (этиках) прикладных, в том числе и профессиональных, предполагает не просто «дополнительные» нормы или «отступления» от норм общей этики, а (до)развитие морали. Оказавшись в западне трудноразрешимых задач, этика сделала очень важный «шаг в сторону» от «исключенческого» подхода. Она задалась вопросом иного свойства: а что, если дело вовсе не в исключениях, как, впрочем, и не в плачевном состоянии морали, якобы «неосторожно угодившей» в непригодные для нее сферы профессиональной деятельности, а в формировании здесь особого типа морали? Тогда общество должно беспокоить не столько вопросы соотношения морали и экономики, морали и политики, морали и образования и т.п., сколько проблема *преобразования* морали в тех случаях, когда она *прилагается* к этим сферам. Не в этом ли процессе оформляется такое социальное изобретение, как профессиональная этика?¹¹

Во-вторых, идентификация профессиональной этики предполагает преодоление практики *неразличения феноменов «профессия» и «род занятий, вид деятельности»*. Обратившись к жизни языка, легко обнаружить, что с термином «профессия» могут быть связаны весьма различные значения: поприще, дело, род занятости человека, сфера знаний, специальность, ремесло, противоположность любительству, отрасль мастерства, занятие, которому надо специально учиться, служба как источник заработка, карьера и т.д.

Тем не менее, начиная, вероятно, с А. Флекснера, для различения феноменов «профессия» и «род занятий, вид деятельности» используются разные определения: professions и occupations. В качестве отличия первого из них Оксфордский словарь социологии выделяет тип работы, который включает в себя «регулятивный момент» и «код поведения». Представляется, что пренебрежение смыслом различения

профессии и любого специализированного рода занятий, вида человеческой деятельности, уверенность в «очевидности» содержания понятия «профессия» затрудняют и понимание природы профессиональной этики. Затрудняют уже потому, что за рамками внимания остается существенный признак «морального измерения» профессии — *саморегулирование*: «Главное преимущество, которое общество предоставляет представителям определенных видов деятельности, — это право на значительную долю самоконтроля над их собственными действиями»¹².

Анализ результатов ряда специальных исследований дает возможность выделить и собрать вместе наиболее значимые признаки «морального измерения» профессии: идею профессионального призвания и служения; альтруистическую мотивацию; саморегуляцию, причем в широком смысле слова, который предполагает самоопределение к профессии, свободу и автономию в профессии, создание ассоциаций, этические кодексы.

В-третьих, потенциал профессиональной этики определяется не просто ее *функциональной* — *регулятивной* — *ролью*, но *ориентирующей миссией*. Основной мотив выбора пафосного понятия «*предназначение*» для идентификации профессиональной этики — критичное отношение к весьма распространенной в литературе абсолютизации роли *функционального* направления поиска ее идентичности. Основным аргумент такого выбора — интерпретация *дуалистичности* морального феномена в целом: мораль не просто *обслуживает* социальные системы, она — институт, *превосходящий функциональность*, ориентирующий на критику заведенного в социуме порядка.

В основе распространения функционального подхода к профессиональной этике лежит абсолютизация лишь одной из сторон ее *собственной* дуалистичности. При, казалось бы, равной вероятности как гиперморальной, так и гиперсоциальной односторонностей в интерпретации дуализма природы профессиональной этики (морали), в реальной практике встречается скорее вторая крайность. Соответственно, акцентирование предназначения профессиональной этики важно потому, что позволяет увидеть в последней

элемент, *превосходящий функциональность*, а потому ориентирующий, с одной стороны, на критическое отношение к практикуемым профессиональным *нравам*, а с другой — на постоянное соотнесение требований профессиональной этики с ценностями общества. Поэтому и общество, в свою очередь, держит профессиональную этику под пристальным критическим вниманием, не только спрашивая себя: «Хорошо ли работают те подразумеваемые соглашения, которые оно заключило с профессиональными группами», но и, «если баланс нарушен не в пользу лучших общественных интересов в данной области», задавая себе не риторический вопрос: «Может быть, стоит пересмотреть соглашение?»¹³.

Этика базовых профессий научно-образовательной деятельности университета

Свое предельное выражение наше понимание университетской этики получает в трактовке ориентируемых и регулируемых ею профессий как *высоких*. И смысл такой трактовки — совсем не в унижении других профессий: у *высокой* профессии — особая миссия.

Во-первых, характеристика «высокая профессия» акцентирует *доминирующую* установку университетской этики на *гуманистическую* ориентацию научно-образовательной деятельности, ее призвание формировать Личность, не исчерпываемую ролью специалиста. Тем более, когда профессионализм редуцируется до такого *продукта* «кузницы кадров», как «Номо faber». Научно-образовательная деятельность призвана формировать Личность, *адекватную* ценностям этики гражданского общества.

Во-вторых, характеристика «высокая профессия» акцентирует *доминирующую* установку университетской этики — «служение в профессии». В этой связи напомним, что упомянутый выше А. Флекснер в своей ставшей классической статье «Является ли профессией социальная работа?» (1915) выдвинул тезис о том, что «в строгом употреблении термин “профессия” противоположен бизнесу или ремеслу и служит для обозначения специфического разграничения, скрывающегося за многообразием деятельности», предложив шесть критериев для отличия профессии от других

видов деятельности. Среди них: профессия мотивируется альтруизмом, профессионалы осознают, что работают на общественное благо¹⁴.

«Служение в профессии», не отменяя стремления к «честному заработку профессионала» (М. Вебер), ограничивает для представителя *высокой* профессии возможность преследовать собственную выгоду столь же целеустремленно, как это характерно, например, для бизнесмена и, кстати, оправдывается этикой бизнеса.

В этой связи для высоких профессий неприемлемо пространное «оправдание» роли профессиональной этики как менее ригористичной и более эгоистичной, а потому *минимизирующей* моральное напряжение в деятельности профессионалов и профессиональных групп. Вариант аргументации такого рода — тезис «честность выгодна»: хотя бы тем, что наличие этического кодекса «снизит затраты» на другие способы регуляции профессиональной деятельности, например, на суд. «Милость», оказываемая профессиональной этике такого рода аргументацией, примитивизирует ее назначение.

Для конкретизации установки университетской этики на «служение в профессии» продуктивна трактовка Э.Ю. Соловьевым *паттерна профессионала*, в котором автор подчеркивает следующие черты: усилия профессионалов, порой «прямо принимающие характер “работы на вечность” и засчитывающиеся в качестве таковых»; «деятельность по модели профессиональной самореализации, достаточно независимой по отношению к насущным экономическим запросам»; ценность достижений профессионалов «не поддается строго стоимостному определению и, в общем-то, всегда остается больше того, что экономика соглашается им выплатить»; «способность сообщить делу наибольшую значимость, целиком посвятить себя делу, любить его, знать, превыше всего ставить его имманентные объективные требования — важнейшая примета профессионала»¹⁵.

Особая значимость идентификации базовых профессий в научно-образовательной сфере деятельности университета в качестве *высоких* становится наглядной при исследовании отечественной профессионально-нравственной ситуации,

в которой условия, подрывающие авторитет профессии преподавателя и научного работника (прежде всего — последствия вхождения страны в рынок), проявляются в обостренной форме, вовлекающей университетских профессионалов в напряженные моральные дилеммы. Высокие профессии должны отступать от своих ценностей во имя прагматической политики университета? Или университет как организация должен корректировать свои интересы во имя этих ценностей? Мы полагаем, что в сложных обстоятельствах, ограничивающих независимость высоких профессий, их миссия *не отменяется*.

Характеристика «высокая профессия» — не изобретение авторов статьи. Эта характеристика изобретена цивилизацией для того, чтобы из безапелляционного тезиса «все профессии обслуживают» сделать необходимое исключение: некоторые из профессий являются особыми, общество намеренно возлагает на них не просто функцию, но миссию. А миссия предполагает избранность. При этом если общество что-то и «даровало» *высокой* профессии, то лишь *сверхнагрузку* (и уже поэтому не обездолило другие профессии).

О конфликте профессиональной и корпоративной этик

Завершение по необходимости эскизной характеристики двух элементов императивно-ценностной системы университета требует концентрации внимания на ситуации их *конфликтности*: ситуации, когда нормы первой требуют пренебречь нормами второй.

Обратим внимание на предлагаемые участниками инициированного НИИ прикладной этики варианты проекта «Экспертиза концептуальной модели этического кодекса университета», опубликованные в 34-м выпуске «Ведомостей НИИ ПЭ». «Представляется несколько надуманным дуализм профессиональной этики и корпоративного самосознания применительно к университету. Именно и особенно на примере высшей школы профессиональная этика и корпоративное самосознание не противостоят, а дополняют и проникают друг в друга... И как мне видится, подобные кодексы как раз и должны формализовать содержание

этой задачи — без искусственных различий и противопоставлений», — полагает Г.Л. Тульчинский.

«Когда организация берется управлять ценностями (value management), ориентируется на экспектации общества, а значит на политику социальной ответственности (corporate social responsibility) и честное (integrity) выполнение своей Миссии в обществе, то традиционный дуализм профессиональной и организационной этик — долга перед профессией и долга перед работодателем — исчезает. Разумеется, не сам по себе, а при целенаправленной, научно обоснованной институционализации профессиональной этики в организации», — считает Н. Васильевене.

Возвращаясь к вопросу Г.Л. Тульчинского «зачем создавать искусственное различие» двух «малых систем», ответим двумя аргументами. Во-первых, этот конфликт существует на самом деле. Так, например, участник проекта экспертизы концептуальной модели кодекса Л.А. Громова говорит: «Работающий в организации обязан подчинить свою профессиональную ответственность корпоративной, так как его профессия служит достижению общей цели организации. Но в профессиональной среде, которая выступает референтной группой, его профессиональная ответственность за совершаемые действия превышает корпоративной ответственности. И если эти два вида ответственности приходят в противоречие друг с другом, перед человеком встает дилемма: уйти из организации или быть подвергнутым ostracismу профессиональным сообществом».

Профилактику этой дилеммы автор видит все же в корпоративном этическом кодексе, который «должен помочь гармонизировать интересы профессионала и организации». Но вот характерное продолжение суждения эксперта: «Если организация неэтична, такую организацию нужно оставить и пусть она вымрет сама — в ней не останется профессионалов», — говорит Л.А. Громова.

Реально ли ждать от профессионалов такого решения? Может быть, все же предотвратить неизбежность их ухода (исхода?) моральной поддержкой ценностей профессии и соответствующей коррекцией ценностей организации в университетском кодексе?!

Увы — и это наш второй аргумент, — в стихийной моральной практике и в практике этической институализации университеты, даже не имея концептуально обоснованного образа университетской этики с точки зрения соотношения в нем двух «малых систем», чаще всего ориентируются на приоритет корпоративной этики над этикой профессиональной. А этот приоритет явно или скрыто приводит к подавлению индивидуального морального выбора и верховенству выбора организационно-группового.

В то же время наш вариант соединения в этическом кодексе университета двух «идеологий-форматов» университетских кодексов: «кодекса корпорации-профессии и кодекса корпорации-предприятия», при котором второй подчинен первому, вызвал критические замечания еще одного участника проекта экспертизы — Р.Г. Апресяна. «Таким образом, получается, что корпоративность связывается с деловой активностью, в то время как преподавание (но не предоставление образовательных услуг) — с высокой профессией. Но даже такая, скорректированная “корпоративистская” спецификация академического кодекса и университета меня настораживает».

Разумеется, можно было и не торопиться, подождать, когда будет преодолена констатируемая автором «семантическая неопределенность». Но как быть с реальной практикой кодифицирования, в которой беспрерывно рождаются корпоративные кодексы в духе кодексов бизнес-организаций?

Интеграция двух «малых систем» в Этический кодекс университета не говорит о равенстве их значения. Разумеется, их дуализм создает особое моральное напряжение. И чтобы университет смог распутать сложные отношения цели и средства в ситуации такого рода выбора, ему важно не забыть, что требования корпоративизма (корпорации-организации) здесь — скорее средство, причем средство очень важное, ведь без корпоративной организации базовые профессии научно-образовательной деятельности современных университетов бессильны. Но все же формат корпоративного кодекса — лишь средство, а их цель — нормативно-ценностные ориентиры высокой профессии.

Эта позиция представлена в концептуальной модели.

Проект интеграции профессиональной и корпоративной этик в модели этического кодекса университета

Основания интеграции двух «малых систем» в Этический кодекс университета определяются его форматом нормативно-ценностной декларации, адресованной университетскому профессионалу, профессиональному сообществу, «городу и миру». Это, прежде всего, декларация ценностных ориентиров базовых профессий научно-образовательной деятельности университета, рекомендательный документ, предлагающий профессионалам руководствоваться этими ценностями на основе *самообязательства*, исходящего из доверия общества к нравственному *самоконтролю* профессии. Следование Кодексу — внутреннее решение, свободное решение, но не *частного лица*, а *профессионала*, отвечающего *перед* профессией и *за* профессию, за ее социальную миссию, а потому — решение *ответственное*.

Конкретнее основания интеграции корпоративной и профессиональной этик представлены уже в преамбуле. В ней говорится о намерении: *собрать* «атомизированных индивидов» в университетское сообщество — их могут заново объединить именно общие, согласованные ценности и нормы; подать сигнал о готовности бороться с наглым и циничным попранием профессиональных (и корпоративных) норм; показать скептикам, *небезосновательно* разочаровавшимся в университетских нравах, что кодекс не служит гарантией от нарушений профессиональной и/или корпоративной этики, но что он — своеобразная логия для творческого акта морального выбора в конкретных ситуациях научно-образовательной деятельности. Кодекс — шанс поддержать достоинство *высокой* профессии, выдержать сложные ситуации выбора; сориентировать менеджмент университета на небюрократическое назначение кодекса, на роль кодекса в самопознании, самоопределении и нравственном развитии университета.

Профессиональная этика представлена в модели университетского кодекса тремя разделами. Первый из них — «Служение в профессии» (мировоззренческий ярус). Раздел структурирован следующими рубриками: «Служение в профессии» (метафора в гуманитарном знании не только допу-

стима, но и содержательна); «Университетский профессионал как субъект морального выбора»; «"Моральное измерение" профессионализма»; «Профессиональный успех»; «Выбор в ситуациях нравственного конфликта».

Второй раздел — «"Нормы высокой профессии" (*нормативный ярус кодекса*)». Он структурирован следующими рубриками: «"Моральное измерение" профессионализма», «Профессиональная этика преподавателя», «Профессиональная этика исследователя», «Профессиональная этика университетского менеджера», «Патос научно-образовательной практики», «Конфликты профессиональной и организационной этик в университете». Своеобразной конкретизацией двух ярусов этики университетского профессионала служит раздел «Минимальный стандарт», структурированный рубриками: «Метафора "минимальный стандарт" как этосный уровень системы моральных требований ("реально-должное")», «"Минимальный стандарт" как способ совместить ригоризм и реалистичность в требованиях кодекса», «"Минимальный стандарт" в сфере профессиональной этики»).

Корпоративная этика интегрирована в кодекс в качестве самостоятельного раздела «Императивы корпоративного поведения». Эти императивы рассматриваются в кодексе как *надпрофессиональные регуляторы организационного поведения* субъектов базовых профессий научно-образовательной деятельности университета.

Раздел структурирован следующими рубриками: «Взаимоотношения в организации», «Стиль решения конфликтных ситуаций», «Контрактность взаимных обязательств», «Забота корпорации о своей репутации», «Сочетание ценностей корпоративности с ценностями общественного масштаба», «Этикетные правила как регуляторы формальной стороны корпоративного поведения».

В ситуации нравственных конфликтов, возникающих при столкновении профессиональной и корпоративной морали, необходимо определение *приоритета*. И данная концептуальная модель кодекса исходит из приоритета, выбираемого в соответствии с предпочитаемой университетом идеей-миссией.

Не случайно тема конфликта требований профессиональной и организационной этик в университете представлена в кодексе в рамках разделов, посвященных *профессиональной* этике.

ПРИМЕЧАНИЯ

- ¹ Гусейнов А.А. Этика профессора, или исповедь на заданную тему // Новое самоопределение университета. Ведомости. Вып. 33 / Под ред. В.И. Бакштановского, Н.Н. Карнаухова. — Тюмень: НИИ ПЭ, 2008.
- ² См.: Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Введение в прикладную этику. — Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2006.
- ³ См.: Бакштановский В.И., Богданова М.В., Согомонов Ю.В. Университет как научно-образовательная корпорация: дуализм самоидентификации и выбор приоритета // Философские науки. 2009. № 3.
- ⁴ См.: Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. «Дух университета»: проектно-ориентированная институционализация в этическом кодексе научно-образовательной корпорации // Новое самоопределение университета. Ведомости. Вып. 33.
- ⁵ Этический кодекс университета. Ведомости. Вып. 34. — Тюмень, 2009.
- ⁶ См.: journal.spbu.ru/index2006.html.
- ⁷ См.: www.2edu.ru/2edu/2edu.nsf/Display?OpenAgent&PageName=doc.html&root_id=articles&doc_id=235C915.
- ⁸ См.: www.aha.ru/~moscow64/educational_book.
- ⁹ См.: Луман Н. Честность политиков и высшая аморальность политики // Вопросы социологии. 1992. Т. 1. № 1. — С. 72.
- ¹⁰ См., например: Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Прикладная этика: идея, основания, способ существования // Вопросы философии. 2007. № 9.
- ¹¹ См.: Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок. — Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005.
- ¹² Professional ethics // International encyclopedia of ethics / Ed. J.K. Roth. — London; Chicago: FD, 1995. — P. 703.
- ¹³ Ibid.
- ¹⁴ Цит. по: Беккер Г. Природа профессионализма // Этика успеха. Вып. 3 / Под ред. В.И. Бакштановского, В.А. Чурилова. — Тюмень; Москва, 1994. — С. 77.
- ¹⁵ Фрагмент исследования «Реформация и становление новоевропейской цивилизации», осуществляемого при финансовой поддержке РГНФ, проект № 06-03-00327а. (http://ethicscenter.ru/biblio/sOLOV_1.HTML)