

Проблемы нормирования этической культуры преподавателей российских университетов

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-9-27

Максименко Александр Александрович – д-р социол. наук, канд. психол. наук, доцент, профессор департамента психологии, эксперт проектно-учебной лаборатории антикоррупционной политики, ORCID: 0000-0003-0891-4950, Maximenko.AI@gmail.com

НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Адрес: 109028, г. Москва, ул. Мясницкая, 20

Дейнека Ольга Сергеевна – д-р психол. наук, проф., и.о. зав. кафедрой политической психологии, ORCID: 0000-0001-8224-2190, osdeyneka@yandex.ru

Санкт-Петербургский государственный университет

Адрес: 199034, г. Санкт-Петербург, Набережная Макарова, 6

Духанина Любовь Николаевна – д-р пед. наук, проф., зав. кафедрой педагогики и методики естественнонаучного образования, ORCID: 0000-0002-6389-3497, Duhanina@mail.ru

Национальный исследовательский ядерный университет МИФИ

Адрес: 115409, Москва, Каширское шоссе, 31

Крылова Дина Владимировна – зав. проектно-учебной лабораторией антикоррупционной политики, ORCID: 0000-0001-5069-0319, krylovadv@hse.ru

НИУ Высшая школа экономики, Москва, Россия

Адрес: 109028, г. Москва, ул. Мясницкая, 20

Аннотация. В статье на основе обзора публикаций российских и зарубежных исследователей выделены наиболее значимые темы деонтологии университетской жизни. Представлены результаты анализа текстов этических кодексов некоторых ведущих вузов России (НИУ ВШЭ, МГУ, СПбГУ, КФУ, УрФУ), а также результаты онлайн-опроса (N=297) преподавателей этих вузов, предпринятого с целью изучения отношения профессорско-преподавательского состава к инструментам нормирования нравственной культуры университетов и имплементации закреплённых в этических стандартах университетов ценностей и идеалов академического сообщества. Сделаны выводы об этических установках преподавателей и эффективности нравственного нормирования, выдвинуты предложения по поводу совершенствования этических кодексов университетов.

Ключевые слова: этический кодекс университета, нормативное поведение, этические установки, преподаватели вузов, отношение к этическому кодексу, высшая школа

Для цитирования: Максименко А.А., Дейнека О.С., Духанина Л.Н., Крылова Д.В. Проблемы нормирования этической культуры преподавателей российских университетов // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. №2. С. 9–27. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-9-27

Russian University Teachers' Ethical Culture Regulation

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-9-27

Aleksandr A. Maksimenko – Dr. Sci. (Sociology), Prof., the Department of Psychology, expert of the Lab of anticorruption policy, ORCID: 0000-0003-0891-4950, Maximenko.Al@gmail.com
National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia
Address: 20, Myasnitskaya str., Moscow, 109028, Russian Federation

Olga S. Deyneka – Dr. Sci. (Psychology), Full Prof., Head of the Department of Political Psychology, ORCID: 0000-0001-8224-2190, osdeynea@yandex.ru
St Petersburg University, St. Petersburg, Russia
Address: 6, Makarova emb., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

Lubov N. Dukhanina – Dr. Sci. (Education), Full Prof., Head of the Department of Pedagogy and Methods of Natural Science Education, ORCID: 0000-0002-6389-3497, Duhanina@mail.ru
National Research Nuclear University MEPhi, Moscow, Russia
Address: 31, Kashirskoe highway, Moscow, 115409, Russian Federation

Dina V. Krylova – Head of the Lab of anticorruption policy, ORCID: 0000-0001-5069-0319, krylovadv@hse.ru
National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia
Address: 20, Myasnitskaya str., Moscow, 109028, Russian Federation

Abstract. Based on a review of publications of Russian and foreign researchers, the authors highlight the most significant topics on the deontology of university life. The article presents the results of an analysis of the texts of ethical codes of some leading universities in Russia (National Research University Higher School of Economics, Moscow State University, St. Petersburg State University, Kazan Federal University, Ural Federal University), as well as the results of an online survey (N = 297) of teachers of these universities. The survey was conducted to study the attitude of the teaching staff towards the tools for standardizing the moral culture of universities and the implementation of the values enshrined in the ethical standards of universities and ideals of academic community. Conclusions are made about the ethical attitudes of teachers and the effectiveness of moral regulation, as well as proposals for improving the ethical codes of universities are made.

Keywords: University code of ethics, ethical attitudes, ethical culture, attitude towards code of ethics, University values, academic community, moral regulation

Cite as: Maksimenko, A.A., Deyneka, O.S., Dukhanina, L.N., Krylova, D.V. (2022). Russian University Teachers' Ethical Culture Regulation. *Vyshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 2, pp. 9-27, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-2-9-27 (In Russ., abstract in Eng.).

Актуальное состояние проблемы исследования

Аксиологические аспекты университетской среды перманентно находятся в мейнстриме социально-философского дискурса. К теме целей и ценностей университетов в разное время обращались многие выдающиеся философы, а именно: И. Кант, К. В. фон Гумбольдт, А. Шопенгауэр, Г. Гельмгольц, Дж. Дьюи, М. Вебер, Х. Ортега-и-Гассет, М. Хайдеггер, К. Ясперс, Г. Хаймпель, К. Керр, Й. Хабермас, Дж. Блейзек, Ж. Деррида, Б. Ридингс, Р. Барнетт, Н.Ч. Хонг, Р. Браунт, С. Фуллер.

Советы по вопросам высшего образования (например, см: [1]) настоятельно рекомендуют университетам имплементировать инструменты этического регулирования поведения академического сообщества в повседневную жизнь вузов. На фоне социального запроса на принципы ценностного управления в организациях [2–4] и введения этических кодексов в вузах всё ещё обнаруживается дефицит рефлексивного, эмпирического материала, оценивающего эффективность предлагаемых для этого нормативных текстов, «кодифицирующих» нравственное поведение работников университетов. На основе обзора англоязычных и русскоязычных публикаций последних лет целесообразно предпринять попытку определить наиболее значимые и актуальные проблемы имплементации этических кодексов в высшей школе. Эмпирическое исследование посредством онлайн-опроса даёт возможность оценить отношение профессорско-преподавательского состава к инструментам нормирования нравственной культуры университетов.

Использование и эффективность этических кодексов: обзор современных публикаций

Проблемы предназначения этических кодексов, формирования этических установок и учёта факторов трудовой этики, трансляции норм в организации и имплементации этических кодексов в образовательные учреждения

исследуются в разных странах. В статье А.К. Яллоп [5] из Новой Зеландии проводится различие между профессиональным и этическим кодексами. Автор приходит к выводу о том, что если в первом кодексе передаются цели и убеждения профессионального сообщества, то второй кодекс включает этические руководящие принципы универсального характера. При этом оба кодекса имеют сходство: они являются письменными и официальными документами, состоят из этических руководств и принципов, которым должны следовать сотрудники, предназначены для руководства поведением сотрудников.

Проблемы трансляции этических норм в организации изучали исследователи из Испании и США [6]. В частности, они задавались следующими вопросами: каким образом этика распространяется в организации для создания этической культуры и поощрения нравственного поведения? Какие культурные элементы оказывают влияние на этические нормы, с тем чтобы они укоренились в организации? Авторы изучили реальный опыт компаний Испании и США по внедрению этики в свою культуру, что позволило им уйти от упрощения, преобладающего в экспертных кругах и рассматривающего управление культурой как процесс согласования индивидуальных ценностей сотрудников и ценностей организации. Проводимые интервью показали, что в ситуации угрозы конфликта отдельные сотрудники корректируют свои ценности для сохранения надёжности и подтверждения положительного имиджа в глазах коллег. Кроме того, выяснилось, что более эффективное влияние на поведение сотрудников можно оказывать, если руководство смещает акцент с определения ценностей на создание обучающего процесса, который формирует и активизирует общую этическую культуру. В работе авторы используют модель [7], которая учитывает типы элементов культуры, условия, существующие в компании, и способность организации использовать возможности для продвижения этики в компании.

Авторы опираются на четыре группы элементов культуры:

1) нормативные элементы (убеждение, имплицитные ценности или стандарты, санкции или табу);

2) символические элементы (обряды, церемонии, внешнее оформление, предметы одежды, логотипы, образцовые люди или герои, истории и миф, коллективный сленг, создающий ощущение единства между сотрудниками);

3) декларативные элементы (заявления и официальные объявления о миссии, видении и утверждении о ценностях, кодексы, отраслевые обязательства, публичные сообщения или внутренние сообщения для сотрудников);

4) структурные элементы (организационные структуры и видимые процедуры с использованием предыдущих элементов, в том числе организационные схемы, иерархии, коммуникация, диалоговые каналы, механизмы внутреннего участия и управления человеческими ресурсами).

На основе собранных в рамках полуструктурированных интервью данных были сформулированы некоторые закономерности рекомендательного характера, связанные с внедрением этических принципов в организации.

1. Для внедрения этических принципов в корпоративную культуру компании целесообразно использовать последовательные возможности со схожими характеристиками. Возможности первого типа, называемые «поворотными моментами», – это сложные ситуации, наполненные трудностями и неопределённостью. Второй вид возможностей возник в связи с процессами принятия решений, которые могут основываться на этических нормах.

2. Важно учитывать условия, позволяющие компаниям успешно продвигать этические нормы поведения в своей культуре. Первым условием является ответственность компании перед обществом, подразумевающая осознание и признание её роли, выходящей за рамки экономических операций.

Второе условие – это уважение моральной независимости и атмосфера взаимного доверия. Третьим условием является обсуждение этических вопросов, предполагающее использование информации для разъяснения этической дилеммы и уважение моральной независимости отдельных лиц, что позволяет достичь консенсуса на основе соответствующих аргументов.

3. Сбалансированное сочетание культурных элементов, а не доминирование какого-либо одного или двух, что способствует продвижению этики в организационной культуре. Более зрелые компании используют более широкий спектр элементов и имеют более развитую практику поощрения этического поведения.

К механизмам внедрения этических норм авторы относят ротацию и наличие поворотных моментов в истории компании. К числу наиболее часто упоминаемых сотрудниками в интервью культурных элементов на поворотных этапах относятся те, которые создают возможности для руководства или привлекают внимание к социальным или индивидуальным этическим ценностям. Участники из Испании чаще упоминали нормативные элементы в поворотных моментах, в то время как участники из Северной Америки чаще ссылались на декларативные элементы, что может быть обусловлено культурными различиями. Волонтерские мероприятия за пределами компании, когда сотрудники на основе собственного примера продвигали этическое поведение, имели универсальные для двух стран драйверы для подражания и вовлечённости в работу компаний в двух странах.

Индийские исследователи попытались сопоставить ожидания и восприятие этического поведения преподавателей и студентов в вузовской среде университетов Дели [8]. В результате опроса им удалось сделать следующие выводы: 1) восприятие отношений между студентом и преподавателем, участвующими в интеллектуальном обмене, зависит от психического состояния и опы-

та человека; 2) и студенты, и преподаватели определили профессию преподавателя как нагруженную определёнными этическими нормами и обязательствами; 3) обе группы респондентов заявили о недостатке знаний о специальных этических кодексах в академической среде; 4) большинство участников из обеих групп отметили, что нарушение этического кодекса должно быть наказуемо; 5) неэтичным профессиональным поведением студенты посчитали просьбы преподавателей о приготовлении кофе и чая, сексуальное домогательство, просьбы обращения к младшим научным сотрудникам за помощью и ожидания дорогих подарков. Таким образом, и студенты и преподаватели находятся в консенсусе друг с другом по большинству академических и исследовательских практик, однако наблюдались и внутрисрупповые и межгрупповые различия во мнениях в отношении игнорирования грамматических ошибок ради своевременной сдачи материалов на проверку. Ответы на вопросы, относящиеся к инклюзивности образования, у респондентов варьировались в зависимости от поднимаемой проблемы. Так, включение в образование людей с ограниченными физическими возможностями было воспринято более лояльно, чем включение лиц, принадлежащих к малочисленным племенам и кастам. Большинство исследователей не заинтересованы в аутентичности своих работ, поскольку основная цель их деятельности – получение научных степеней. Характер исследовательских проблем тесно связан с вопросами трудоустройства: исследователи предпочитают соглашаться с популярными современными трендами в целях лояльности работодателю.

В исследовании Х.М.Ф. Замана с соавторами трудовая этика рассматривается как один из аспектов системы трудовых ценностей [9]. Среди основных факторов, влияющих на трудовую этику, авторы выделяют: гендерные различия (трудовая этика у сотрудников-женщин выше, чем у мужчин); возрастной фактор (чем больше опыт ра-

боты, тем выше трудовая этика работника); уровень образования персонала (у лиц с низким или очень высоким образованием наблюдается более низкая трудовая этика в сравнении с лицами со средним уровнем образования). Ссылаясь на исследования А. Фенэма, эксперты отмечают, что в странах с более высоким ВВП реже следуют нормам трудовой этики, чем в странах с низким ВВП. Дополнительные факторы, связанные с высоким уровнем трудовой этики, авторы находят в исследованиях Г. Хофстеде, к ним относятся: высокая дистанция власти, высокий уровень коллективизма, высокая степень избегания неопределённости. Основные выводы, которые делают авторы, заключаются в том, что для повышения трудовой этики менеджеры организаций должны проводить дополнительное обучение своего персонала с целью повышения осведомлённости в области этических и трудовых норм. Также следует избегать привлечения к деятельности в организации недобросовестных сотрудников в процессе отбора на работу (проведение скрининга их трудовой этики).

Целью исследования бразильских коллег [10] был анализ различий в кодексах этики крупнейших компаний Бразилии и Португалии с учётом их культурного и языкового сходства. Исследование охватило 100 крупнейших компаний в двух странах. С помощью методов контент-анализа были проанализированы доступные в Интернете кодексы этики и поведения для определения и категоризации тем, лексики и структуры кодексов.

Результаты показали, что использование этических кодексов более распространено в Бразилии, чем в Португалии. Из 100 крупнейших бразильских компаний 85% публикуют свои кодексы поведения и этики в Интернете, а среди 100 крупнейших португальских компаний – только 44%, т.е. существенно меньше. Кроме того, в Бразильских компаниях этические кодексы значительно шире и охватывают большее количество категорий.

Что касается количества слов в каждом кодексе и индекса TTR (Type Token Ratio),

бразильские кодексы оказались по этому показателю намного обширнее (4782,5), чем португальские (2575,1). Однако если учитывать содержательно количество разных слов для всего текста, кодексы похожи, что указывает на одинаковый уровень лексического богатства с учётом расширения текста. С более высокой долей повторения тем в бразильских кодексах различия усиливаются в темах: (1) взаимоотношений с сообществом; (2) использования активов организации; (3) торговли инсайдерской информацией; (4) права на неприкосновенность частной жизни; (5) секретности и конфиденциальности организации; (6) получения подарков, сувениров и льгот; (7) партийного политического нейтралитета; (8) политики найма родственников и членов семьи; (9) употребления алкоголя и наркотиков на работе; (10) эксплуатации взрослого или детского труда; (11) свободы ассоциаций и профсоюзов и (12) правил получения и обработки обвинений и сообщений. Хотя они не представляют статистически значимых различий, важно отметить, что только в трёх проанализированных категориях португальские кодексы имеют более высокую частоту тематики, чем бразильские, а именно: (1) честная конкуренция; (2) дискриминация на рабочем месте и (3) повышение ценности здоровья и безопасности на работе.

Выявлены также различия тем (абсолютные, в процентах, и относительные, в пропорциях) в кодексах. Так, например, в бразильских этических кодексах чаще, чем в португальских, упоминаются темы употребления алкоголя и наркотиков на работе (на 170% чаще); политики найма родственников и членов семьи (на 103,1% больше) и партийного политического нейтралитета (на 81,9% больше).

Содержательный анализ выявил слова, которые наиболее часто встречаются в кодексах Бразилии и Португалии. Результаты сравнения десяти наиболее часто повторяющихся ключевых слов из общего числа слов, используемых во всех проанализированных текстах, показали, как общность (6

из 10 одинаковы, а если и не идентичны, то очень похожи, например, «предприятие» / «компания»), так и существенные различия. Среди 10 наиболее повторяющихся слов в кодексах Португалии более распространены слова «клиенты» и «принципы», а в кодексах Бразилии чаще встречались слова «этика» и «бизнес». Таким образом, португальские компании в своих кодексах более сосредоточены на этических аспектах обслуживания клиентов. Авторы сравнительного исследования также обратили внимание на то, что по индексу восприятия коррупции Бразилия находится в худшем положении, чем Португалия, занимающая позицию, которая считается более «чистой», чем позиция Бразилии (33-я против 72-й среди 170 стран). Можно предположить, что именно поэтому в Бразильских компаниях этические кодексы значительно шире и охватывают большее количество категорий, поскольку этические вопросы серьёзно влияют на репутацию компании, а в широком смысле – на общую эффективность маркетинга.

В исследовании американских авторов [11] изучается влияние индивидуальной и организационной этики на процесс принятия решений в международном бизнесе. Методологической основой исследования явилась модель С. Валентайна и Т. Риттенбурга [12], которая рассматривает намерения индивидуума вести себя этично в качестве зависимой переменной. Две переменные, предположительно влияющие на зависимую переменную, – это собственный опыт респондента и организационная этика, с которой сталкивается респондент. Пол, возраст и уровень управленческого опыта используются в качестве контрольных переменных.

Авторами были выдвинуты следующие гипотезы: 1) индивидуальная этика будет положительно связана с этическими намерениями (в этой связи исследуется влияние этики организации на намерение индивида вести себя этично, поскольку организационные нормы и практика могут поддерживать или подрывать этические стандарты индивида);

2) восприятие сотрудником высоких уровней организационного опыта будет положительно связано с этическими намерениями; 3) восприятие этики на основе организационного опыта и этических намерений будет зависеть от возраста сотрудника.

Респондентами были аспиранты, обучающиеся по программам MBA в двух крупных государственных университетах США, работающие полный рабочий день и имеющие как минимум двухлетний опыт работы на условиях полной занятости.

Результаты, основанные на регрессионных моделях, показали, что менеджеры используют как свой собственный, так и организационный опыт, чтобы руководствоваться им при принятии этических решений. Другими словами, менеджеры приходят к принятию этических решений, исходя из собственного опыта и ценностей, но на них также влияют этические стандарты и практики, которые они соблюдают на рабочем месте.

Последняя гипотеза предполагает, что взаимосвязь между восприятием сотрудником организационных особенностей компании и намерением вести себя этично зависит от возраста сотрудника. Результаты показали, что менеджеры старшего возраста с большей вероятностью будут делать этический выбор. Гендерные различия в принятии этических решений незначимы, но в тенденции более этичны женщины. Вторая контрольная переменная – уровень иерархии – не имела значения ни в одной из протестированных моделей.

Учёные из США и Канады [13] изучили роль этических кодексов в снижении степени оппортунистического поведения среди менеджеров при раскрытии информации о доходах компании. В их статье также исследуется взаимосвязь кодексов этики и манипулирования доходами в зависимости от эффективности правовых институтов в стране.

Авторы выдвинули следующие гипотезы: а) фирмы с хорошо проработанными этическими кодексами менее склонны вовлекаться в манипулирование доходами; б) фирмы с

эффективной системой внедрения этических кодексов менее склонны вовлекаться в манипулирование доходами; в) сила воздействия кодексов этики на минимизацию оппортунистического поведения в отношении управления доходами различна в зависимости от правовой среды государства (при этом авторы не делают предварительных предположений о характере различий – имеют ли они прямой или обратный порядок); г) связь этических кодексов и манипулирования доходами варьируется в зависимости от степени защиты инвесторов.

Основным источником информации о кодексах этики и корпоративном управлении послужила база данных Ethical Investment Research and Information Service (EIRIS). Данные по финансовой отчётности были взяты из базы Compustat Global Vantage. Также авторы обратились к ресурсам World Bank для сбора данных по инфляции и росту ВВП. Итоговая выборка включила в себя наблюдения для 9826 фирм из 19 стран в период с 2003 по 2012 гг.

Переменные, связанные с кодексами этики, степенью их проработанности и имплементации, были взяты из базы EIRIS, в которой представлена классификация и количественная оценка этических кодексов. Параметры оценки включали такие, как «система» (содержательная полнота кодекса), «внедрение» (обстоятельность системы внедрения кодексов), «коррупция» (наличие в компании политики и процедур предотвращения коррупции и взяточничества), «права человека» (степень учёта проблемы прав человека). В результате факторного анализа на основе приведённых выше оценок авторы сконструировали дополнительную переменную «этическая система», куда не попала категория «права человека». Также на основе данных из базы EIRIS была закреплена переменная, ответственная за корпоративное управление.

Степень защиты инвесторов авторы оценивали, используя два индекса, измеряющих защищённость миноритарных акционеров

от деятельности инсайдеров, а также данные о принадлежности страны к одной из правовых систем – англосаксонской или континентальной. Культурные измерения (дистанция власти, индивидуализм, мужественность и стремление избежать неопределённости) были заимствованы из типологии Г. Хофстеде. Так, в общем виде спецификация модели представляет собой функцию дискреционных начислений от характеристик кодексов этики, культурных факторов и контрольных переменных.

Корреляционный анализ показал, что такие характеристики кодексов этики, как «система», «внедрение», «коррупция», «права человека», тесно коррелированы друг с другом. Одновременное включение в модель этих переменных позволило построить четыре отдельные регрессии. Все факторы, кроме «прав человека», оказались статистически значимыми. Следует также отметить, что в модели со всеми четырьмя переменными, ответственными за этические кодексы, значимым оказался только фактор «имплементация». По мнению авторов, это может свидетельствовать о наибольшем вкладе данной характеристики кодексов среди остальных в размер дискреционных начислений. Однако они высказывают опасения, что среднеквадратические отклонения коэффициентов могут быть искажены ввиду мультиколлинеарности и, следовательно, может быть ложной информация о значимости коэффициентов. Также анализ показал, что компании с более эффективными этическими кодексами и системами их внедрения ассоциируются с меньшим количеством дискреционных начислений, что свидетельствует об ограничении возможностей для оппортунистического поведения и более высоком уровне доходов.

Для стран континентальной правовой семьи значимыми оказались только параметры «система» и «имплементация», коэффициенты при которых были также отрицательными. В целом авторы приходят к выводу, что кодексы этики имеют больший вес в

странах со слабо развитыми механизмами защиты инвесторов. Данные механизмы не способны в полной мере сдерживать оппортунистическое поведение менеджеров, и кодексы этики выступают в качестве действенного метода борьбы с манипулированием доходами.

В статье «Кодекс этики: стратифицированный инструмент комплаенса» [14] рассматриваются этические стандарты компании Microsoft, которая является, по мнению института Ethisphere, одной из самых этических компаний в мире.

Обращаясь к практике компании Microsoft, авторы анализировали три документа: Microsoft Finance Code of Professional Conduct¹, Microsoft Values², Microsoft's Standards of Business Conduct³. Используя генеалогический метод М. Фуко, в ходе анализа указанных документов исследователи обнаружили следующие недостатки: слишком абстрактно сформулированные обязанности работников (например, обязанность быть самокритичным), необходимость согласования каждого действия с рядом подразделений, включая юридические и комплаенс-подразделения, полное ограничение какой-либо самостоятельности этического выбора работника. При этом данные положения сформулированы как обязательные, а не как общие принципы или рекомендации.

По мнению авторов, компания Microsoft за счёт кодексов корпоративной этики стремится усилить контроль над сотрудниками за счёт придания этическим положениям статуса юридического предписания, нару-

¹ Microsoft Finance Code of Professional Conduct. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/Investor/corporate-governance/board-of-directors-finance-code.aspx> (дата обращения: 10.01.2022).

² Our Corporate Values. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/about/corporate-values> (дата обращения: 10.01.2022).

³ Trust Code. Microsoft's Standards of Business Conduct. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/legal/compliance/sbc> (дата обращения: 10.01.2022).

шение которого может привести к дисциплинарным санкциям, включая увольнение, а также управлять собственными юридическими рисками (выявлять их, исключать или минимизировать), особенно рисками, связанными с официальными разбирательствами. Факт того, что корпоративная этика Microsoft, формально представленная в первую очередь тремя упомянутыми документами, не является подлинным стремлением обеспечить истинную этичность бизнеса корпорации, авторы иллюстрируют примерами многочисленных разбирательств с участием Microsoft, включая разбирательства по обвинению в нарушении антимонопольного законодательства.

Авторы указывают, что в современном виде этические коды корпораций нередко представляют собой лишь формальность, имеющую сугубо прикладное бизнес-значение, удалённое от подлинной морали. Подобный подход может быть расценён как «лицемерное оформление витрин»⁴. Предлагаются четыре направления решения обозначенных выше проблем, связанных с корпоративной этикой: 1) положения корпоративной этики должны формироваться демократическим путём с обязательным учётом мнения сотрудников, а не доводиться до персонала в готовом виде с последующим администрированием юридическими департаментами; 2) необходимым элементом корпоративных тренингов для персонала, а также профессионального развития корпорации должен стать диалог об устойчивом развитии компании, учитывающем интересы окружающей среды и общества; 3) сотрудникам должна быть предоставлена возможность действовать в соответствии с персональным этическим выбором, в том числе высказывать свои моральные суждения относительно принимаемых решений, что будет способствовать достижению в организации рационального консенсуса и заменит слепое

следование офисным «заповедям»; 4) кодекс корпоративной этики не должен быть основанием корпоративной стратификации, то есть юридические и финансовые департаменты, комплаенс-подразделения должны быть подчинены требованиям корпоративной этики в той же степени, что и другие подразделения, а для разрешения этических конфликтов целесообразно прибегать к помощи независимых специалистов по этике.

В статье профессора департамента деловой этики и управления в сфере «интегри» Роттердамской школы менеджмента М. Каптейна [15] предложены характеристики, касающиеся эффективности корпоративных этических программ в бизнес-сфере. К элементам программы корпоративной этики он относит: 1) кодекс корпоративной этики; 2) комплаенс-подразделение (офицер по этике или подразделение по вопросам этики); 3) тренинги и иные формы коммуникации по вопросам этики; 4) канал связи по вопросам этики (горячая линия), который может быть представлен номером телефона, сайтом, адресом электронной почты или приложением; 5) внутренние стандарты, регламентирующие ответственность работников за совершение неэтичных поступков; 6) внутренние стандарты, регулирующие расследование обвинений в неэтичном поведении; 7) внутренние стандарты по вопросам стимулирования и поощрения этичного поведения; 8) внедрение внутренней системы мониторинга соблюдения этических норм или проведение внешнего аудита по вопросам этики; 9) скрининг искренности и этичности соискателей на этапе трудоустройства.

Кроме того, автором рекомендовано отображать семь функций программы корпоративной этики: 1) объяснять, что собой представляет этическое и неэтичное поведение; 2) демонстрировать ролевую модель этичного поведения за счёт действий топ-менеджмента, придерживающегося этических требований; 3) обеспечивать сотрудников необходимыми ресурсами для этичного поведения (к таким ресурсам могут быть

⁴ «Hypocritical window dressing» – термин, предложенный в 1970 г. М. Фридманом.

отнесены время, бюджет, оборудование, информация, полномочия); 4) способствовать приверженности работников этическому поведению, в том числе за счёт поддержания лояльности работников компании; 5) обеспечивать прозрачность в отношении случаев этического и неэтического поведения, в том числе за счёт придания огласке случаев неэтического поведения (средство устрашения); 6) обеспечивать открытую дискуссию по вопросам этики, в том числе при обсуждении возникающих этических дилемм, за счёт стимулирования сотрудников к открытому обсуждению этических вопросов (обсуждение может улучшить положение дел в организации); 7) укреплять этическое поведение работников, в том числе путём наказания лиц, допускающих неэтическое поведение.

Автором сформулированы и подтверждены результатами исследования четыре гипотезы: 1) организации, имеющие этические программы, сталкиваются с неэтичным поведением реже, чем организации, не имеющие таких программ; 2) объём этической программы имеет негативную линейную связь с частотой случаев неэтического поведения; 3) каждый из девяти элементов этической программы отрицательно связан с частотой случаев неэтического поведения⁵; 4) оптимальная последовательность, в которой могут быть внедрены различные элементы программы корпоративной этики, выглядит следующим образом: кодекс корпоративной этики; тренинги и коммуникация; стандарты, регулирующие ответственность; мониторинг и аудит; расследование и сопутствующая ему политика; введение специальной единицы внутри организации в виде сотрудника или подразделения; канал связи по вопросам

⁵ Гипотеза подтверждена частично: пять элементов (кодекс корпоративной этики; тренинги и коммуникация; политика, регулирующая ответственность; мониторинг и аудит; расследования) имеют положительную корреляцию с частотой случаев неэтического поведения, в то время как три элемента имеют только косвенные связи.

этики (горячая линия); стимулирующая политика; скрининг соискателей.

Эксперты по бизнес-этике из Нидерландов и Соединённых Штатов Америки [16] обобщили материалы 79 публикаций, сосредоточившись на сложности внедрения этических кодексов в организациях, их эффективности, а также на проблемах, которые могут возникнуть у компании после принятия кодекса. На основе этого анализа авторами были сделаны следующие выводы: 1) чем менее чётко определён «бизнес-кодекс», тем больше разброс в эмпирических результатах, касающихся его эффективности; 2) чем более амбициозны цели бизнес-кодексов, тем менее вероятно, что они будут эффективными; 3) чем меньше эмпирическая база и её разнообразие и чем больше разных методов исследования для определения эффективности бизнес-кодексов, тем больше будут варьироваться их результаты.

Анализ литературы и результатов эмпирических исследований позволил авторам прийти к следующим выводам. Во-первых, бизнес-кодексы являются составной частью программы управления поведением и отношением с заинтересованными сторонами, в связи с чем требуется уделять большое внимание процессу разработки кодекса, его содержанию и реализации, поскольку документ должен повлиять сначала на индивидуальные характеристики руководства, сотрудников и внутренний организационный климат, а затем на поведение коллектива в целом. Когда реализация кодекса не поддерживается другими инструментами, это оказывает негативное влияние на восприятие сотрудниками этического поведения на рабочем месте.

Во-вторых, для правильного понимания эффективности кодексов следует учитывать как факторы внешней среды, например, конкуренцию, экономические условия, ожидания заинтересованных сторон, так и внутренние факторы, например, размер фирмы, корпоративные характеристики. Также эффективность бизнес-кодексов следует соиз-

мерять с целями, которые компания первоначально хотела достичь внедрением документа, поскольку цели могут значительно повлиять на формулировку кодекса и сроки его внедрения.

В-третьих, внедрение бизнес-кодекса обязательно должно сопровождаться обучением по вопросам этики этическим отделом.

В-четвёртых, чтобы измерить эффективность бизнес-кодекса, следует ожидать результатов в долгосрочной перспективе, то есть реальную эффективность можно определить только через более длительный период.

В-пятых, для измерения эффективности бизнес-кодекса требуется несколько методов и источников данных поведения сотрудников. Из всего массива (79) эмпирических исследований 35 % показали, что кодексы этики эффективны, 16 % обнаружили, что взаимосвязь поведения с кодексом является слабой, 33 % выявили, что нет значимой взаимосвязи, и 14 % представили смешанные результаты. При этом одно из исследований показало, что бизнес-кодексы могут быть даже контрпродуктивными, то есть давать обратный эффект.

Среди отечественных авторов, разрабатывающих данную тематику, следует выделить следующие публикации. М.М. Рогожа [17] пишет о массовизации высшего образования, приводящей к дефляции очевидных ценностей (взаимоуважения, доверия, справедливости, научной честности) и в итоге – способности личности осознавать свои моральные обязательства по отношению к рабочему процессу, что необходимо, по мнению автора, поддерживать академической честностью – этическим инструментом современного университета. Подобную ценностную парадигму А.А. Скворцов [18] называет «антиутопией», позволяющей профессорско-преподавательскому составу поддерживать профессиональную идентичность в эпоху коммерциализации постсоветской России. Вслед за ними Н.Ф. Рахманкулова [19] считает, что этическое регулирование в университете и его этизация являются

своеобразным ответом на вызовы современности и содействуют реализации ценностям свободы. Вопросы морализации академической среды и многие философские аспекты нормирования этической культуры вузовской среды подробно рассмотрены коллективом российских философов в [20].

Приведённый выше обзор источников на тему отношения сотрудников к этическим стандартам, обозначенным в этических кодексах компаний (в том числе и в университетской жизни общества), послужил толчком для эмпирического исследования, выполненного нами в период с мая по август 2021 г. в российских вузах.

Дизайн исследования

Целью исследования явилось изучение отношения к ценностям и идеалам академического сообщества, закреплённым в этических стандартах (этических кодексах) ряда российских университетов.

Задачи исследования включали:

- 1) анализ текстов этических кодексов ведущих вузов России;
- 2) изучение отношения профессорско-преподавательского сообщества к этическим принципам и ценностям, изложенным в этических кодексах университетов;
- 3) оценку степени согласия с принципами и идеалами, изложенными в этических кодексах вузов;
- 4) оценку инструментов имплементации этических кодексов в университетскую жизнь преподавателей;
- 5) аккумулярование предложений по совершенствованию этических кодексов.

Основной гипотезой было предположение о том, что в российских вузах этические кодексы часто представляют собой довольно формально закреплённый документ, слабо подкреплённый процедурами и инструментами имплементации.

Методы исследования

В качестве инструмента для изучения отношения преподавателей к этическим

кодексам и тем ценностям и идеалам академического сообщества, которые в них закреплены, был использован авторский опросник, имеющий как общую для респондентов всех университетов часть, так и специальную, адаптированную под принципы каждого университета. Общий блок анкеты включал такие характеристики, как степень осведомлённости респондента о тексте этического кодекса, информация о способах знакомства с ним работников (приказ ректора, размещение в социальных сетях, проведение разъяснительной работы, тренингов и т.д.), открытый вопрос о том, чего недостаёт текстовой части этического кодекса, оценки этического кодекса как инструмента мотивации, солидарности, карьерного роста, повышения авторитета в глазах зарубежных и отечественных коллег, возможности разрешения конфликтных ситуаций, улучшения социально-психологического климата в коллективе. Специальная часть анкеты касалась этических принципов каждого вуза.

В онлайн-опросе приняли участие 297 человек из следующих российских вузов: МГУ им. М. В. Ломоносова – 52 чел., СПбГУ – 56 чел., Уральский федеральный университет им. Б. Н. Ельцина – 54 чел., НИУ «Высшая школа экономики» – 85 чел. и Казанский (Приволжский) федеральный университет – 50 чел. Потенциальные респонденты приглашались к участию в онлайн-опросе как через электронные письма (адреса были взяты с сайтов университетов), так и через социальную сеть «ВКонтакте». Опрос сотрудников НИУ «Высшая школа экономики» проводился с помощью внутренней рассылки писем-приглашений с приложением ссылки на онлайн-анкету, распространяемую Центром внутреннего мониторинга НИУ «Высшая школа экономики».

Учитывались демографические характеристики выборки (пол, возраст, образование, религиозность, субъективный уровень дохода). В онлайн-опросе участвовало 56,6% женщин и 43,4% мужчин. Распределение опрошенных по возрастам было относительно

равномерным: 26,6% – в интервале 36–45 лет, 25,3% – в интервале 22–35 лет; 22,2% – 56–65 лет, 19,9% – 46–55 лет и 6,1% – старше 65 лет.

Подавляющее большинство опрошенных (82,0%) имеют учёную степень, 15,7% – полное высшее образование (специалист или магистр), 1,4% – только базовое высшее образование (бакалавриат) и 1,0% – неполное высшее образование. По степени религиозности состав был следующим: 41,6% считают себя атеистами, треть (34,8 %) не очень религиозны, тогда как 20,8%, напротив, довольно религиозны, и только 2,7% отнесли себя к группе «очень религиозных людей». По уровню субъективного дохода респонденты оценили себя следующим образом: 65,5% имеют средний уровень дохода, 17,4% – высокий, 13,7% – низкий, 2,4% едва сводят концы с концами, испытывая серьёзные материальные затруднения, и только 1,0% оценили свои доходы как очень высокие.

Результаты

Оценка уровня осведомлённости профессорско-преподавательского состава об университетских ценностях этических кодексов представлена в *таблице 1*.

Как видно из таблицы 1, во всех обследованных университетах, за исключением НИУ ВШЭ, уровень знакомства работников с текстом этических кодексов сравнительно невысок: только треть преподавателей⁶ знакомы с текстом, устанавливающим моральные стандарты. В НИУ ВШЭ данные зеркально противоположны: только треть ничего не знают об этическом кодексе своего вуза или не читали о нём, что вполне ожидаемо после

⁶ Поскольку вопрос формулировался в расчёте на искренность респондентов, а не в алгоритме тестирования опрошенных на предмет знания текста этического кодекса, то, учитывая эффект социальной желательности, заключающийся в стремлении опрошиваемых давать такие ответы, которые, с их точки зрения, выглядят предпочтительнее в глазах окружающих, можно предположить, что в действительности с этическим кодексом знакомы менее 25 %.

Таблица 1

Уровень осведомлённости опрошенных об университетских ценностях, закреплённых в этических кодексах ведущих вузов России, %

Table 1

Respondents' awareness of the corporate values enshrined in ethical codes of the leading Russian universities, %

Вуз	Варианты ответов				
	Ничего особо не знаю о нём	Что-то слышал, но не читал	Бегло читал	Внимательно читал и изучал	Принимал участие в его разработке
КФУ	52,0	18,0	22,0	8,0	0,0
МГУ	40,4	23,1	15,4	19,2	1,9
СПбГУ	42,9	26,8	21,4	7,1	1,8
УрФУ	74,1	9,3	7,4	9,3	0,0
ВШЭ	10,5	24,4	31,4	30,2	3,5

активного обсуждения как в социальных сетях на различных официальных⁷ и неофициальных⁸ площадках университета.

В *таблице 2* представлены результаты отношения преподавателей к этическому кодексу как инструменту нормативного поведения в академической среде.

Как видно из *таблицы 2*, наименьшую степень согласия с большинством утверждений, касающихся этического кодекса, выразили представители НИУ ВШЭ. Наиболее высокие средние оценки от представителей всех вузов получили утверждения: «Основные принципы и идеи этического кодекса нашего вуза близки всем сотрудникам» и «Основные принципы и идеи этического кодекса нашего вуза близки мне и созвучны моим ценностям». Самые низкие средние оценки от представителей всех вузов получили утверждения: «Кодекс этики нашего вуза сильно взаимосвязан с системой мотивации и премирования», «Все мы, работники вуза, повседневно чувствуем влияние кодекса этики на нашу жизнь» и «Руководство вуза периодически информирует (выпускает отчёт) о соблюдении кодекса этики работниками».

⁷ См.: <https://www.hse.ru/our/news/363056964.html> (дата обращения: 10.01.2022).

⁸ См.: <https://vk.com/savehse>; <https://doxajournal.ru/uni/ethicscode> и др. (дата обращения: 10.01.2022).

Каналы коммуникаций, по которым информация об этическом кодексе доводилась до преподавателей вузов, представлены на *рисунке 1*.

Как видно из *рисунка 1*, приказом ректора этический кодекс доведён менее чем до половины преподавателей. Такой небольшой охват, видимо, связан с тем, что рассылка приказа ректора о введении этического кодекса происходила сравнительно давно, а вновь принятые работники посвящаются в корпоративные ценности со слов коллег и социальных сетей. Сотрудники НИУ ВШЭ сообщили, что приказом ректора этический кодекс доводился в каждом пятом случае (20%), тогда как 43,5 % смогли с ним ознакомиться на портале университета (www.hse.ru), и ещё 17,4 % – в различных пабликах в социальных сетях.

Отдельный блок анкеты включал утверждения, требующие согласия/несогласия с принципами этического кодекса, закреплёнными в каждом конкретном документе вуза. Обратимся к некоторым результатам.

Респонденты Казанского (Приволжского) федерального университета затруднились в выражении согласия с такими обозначенными в этическом кодексе принципами, как «физическое совершенство» (ведение здорового образа жизни), «духовное развитие» и «образцовое примерное поведение».

Таблица 2

Отношение к этическому кодексу вуза

Table 2

Attitude towards the University's code of ethics

Утверждение	Университеты, респонденты которых участвовали в опросе				
	КФУ	МГУ	СПбГУ	УрФУ	ВШЭ
Основные принципы и идеи этического кодекса нашего вуза близки всем его сотрудникам.	3,13	3,29	3,44	3,44	2,34
Основные принципы и идеи этического кодекса нашего вуза близки мне и созвучны моим ценностям.	3,53	3,64	3,47	3,56	2,97
Ценности кодекса этики нашего вуза разделяет большинство работников.	3,06	3,36	3,14	3,06	2,23
На мой взгляд, кодекс этики нашего вуза является малоэффективным инструментом.	3,47	3,17	3,23	2,75	2,97
Кодекс этики нашего вуза служит ориентиром для принятия решений сотрудниками.	2,50	2,67	2,47	3,06	2,71
Кодекс этики нашего вуза сильно взаимосвязан с системой мотивации и премирования.	2,22	2,17	2,28	2,31	1,87
Кодекс этики нашего вуза тесно взаимосвязан с системой наказания и депремирования.	2,44	2,21	2,98	2,44	2,29
Введение кодекса этики серьёзно изменило поведение работников вуза в лучшую сторону.	2,19	2,24	2,02	2,88	1,38
Кодекс этики нашего вуза позволяет увеличить доверие в научном сообществе.	2,38	3,07	2,37	3,06	2,17
Кодекс этики нашего вуза позволяет повысить авторитет среди западных вузов.	2,50	3,19	2,51	3,19	2,60
Внешние коммуникации нашего вуза полностью соответствуют тем ценностям, которые определены в этическом кодексе вуза.	2,81	3,24	2,93	3,38	2,00
Администрация вуза полностью разделяет ценности кодекса этики и служит примером в своём поведении для всех работников.	2,53	3,02	2,28	3,13	1,70
Внутренние коммуникации нашего вуза не противоречат ценностям, которые определены в этическом кодексе вуза.	2,59	3,19	2,93	3,06	2,18
Все мы, работники вуза, повседневно чувствуем влияние кодекса этики на нашу жизнь.	2,28	2,05	2,14	2,56	1,74
Руководство вуза периодически информирует (выпускает отчёт) о соблюдении кодекса этики работниками вуза.	2,28	2,14	2,84	2,44	1,22
Я знаю, к кому можно обратиться за разъяснением спорных ситуаций по действию этического кодекса.	2,44	2,74	2,88	3,44	2,03
Все работники нашего вуза осведомлены о процедуре информирования администрации вуза в случае несоблюдения кодекса этики другими работниками.	2,28	2,40	2,42	3,00	1,64
Соблюдение этического кодекса вуза влияет на карьерный рост сотрудников.	2,59	2,40	2,70	2,69	1,92
С введением кодекса этики улучшился морально-психологический климат в коллективе.	2,19	2,33	2,07	2,75	1,48
Кодекс этики выступил точкой притяжения и сплочения вокруг декларируемых в нём ценностей.	2,09	2,17	1,93	2,81	1,58

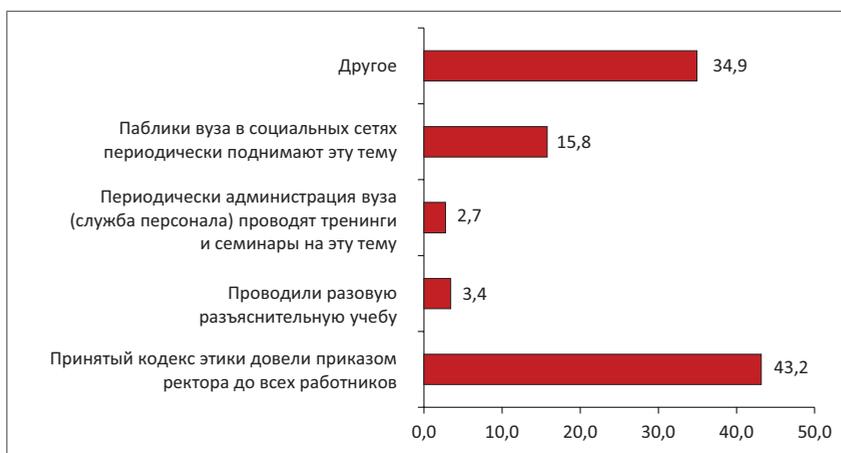


Рис. 1. Способы информирования работников вузов об этическом кодексе
 Fig. 1. Ways to inform university employees about the ethical code

Опрошенные из МГУ в большей степени согласились с такими запретительными принципами этического кодекса, как исключение коррупционных правонарушений, запрет дискриминации, а также выразили согласие с принципами уважительного отношения друг к другу и уважения к интеллектуальной собственности. В то же время наименьшую степень согласия они выразили в отношении соблюдения в исследованиях принципов биоэтики и экологии.

В ходе опроса респондентов просили сформулировать предложения по совершенствованию этического кодекса вуза. Предложения опрошенных преподавателей НИУ ВШЭ в основном касались практического сочетания двух принципов этического кодекса – «политического нейтралитета» и «активной общественной позиции». Преподаватели других вузов представили значительно более широкий спектр конструктивных предложений, в частности, о введении в текст кодекса дресс-кода, цифрового этикета и о формализации электронных коммуникаций, в том числе в социальных сетях и мессенджерах в общении со студентами. Почти все преподаватели высказывались за введение действенных мер, поддерживающих высокий статус преподавателя и проявление уважения к нему со стороны студен-

ческого сообщества, а также за разработку конкретных механизмов продвижения (реализации) этического кодекса. Отдельные предложения от преподавателей разных вузов касались ротационного характера членства в этической комиссии, заботы о физическом и психическом здоровье сотрудников, преемственности традиций, укрепления академической солидарности и любви к своему вузу.

Обсуждение и выводы

Этические кодексы ведущих вузов представляют собой довольно формально составленные документы, с которыми знакомы менее трети преподавателей. Исключением являются представители НИУ «Высшая школа экономики», где степень знакомства с текстом кодекса значительно выше по причине того, что он широко обсуждался в связи с противоречивым, по мнению большинства опрошенных, сочетанием двух принципов этического кодекса, вызвавших наибольший интерес: «политический нейтралитет» и «активная общественная позиция». Вследствие этого обстоятельства у преподавателей НИУ ВШЭ обнаружена низкая степень солидаризации с основными принципами этического кодекса. Учитывая слова В. фон Гумбольдта о том, что государство должно постоянно

отдавать себе отчёт в том, «что без него сами по себе дела шли бы намного лучше» [21], необходимо также помнить и первый принцип ценностного управления [4] об учёте интересов всех стейкхолдеров (в том числе и государства), прямо и опосредованно участвующих в деятельности академического сообщества и/или влияющих на него.

Проведённый анализ мнений опрошенных выявил отсутствие в некоторых ведущих вузах России каких-либо инструментов имплементации этических стандартов и процедур, направленных на поддержание принципов ценностного управления. Преподаватели ничего не слышали о программах и периодическом информировании о действии этических стандартов, возникающих спорах и работе этических комиссий в вузах. (Более активная работа в этом направлении проводится в СПбГУ, где принцип «открытого университета» обеспечивает беспрепятственную обратную связь от всех участников академического процесса, а также подготовлен онлайн-курс «Университетская жизнь. Основы корпоративной этики»). Респонденты отвечали, что обозначенные в этических кодексах принципы не являются мотивирующими, не связаны с параметрами оценки и системой мотивации и карьерного лифта, а представляют собой в большинстве своём лишь набор ограничений. В этой связи довольно уместным было бы проведение аудита согласно программам организационной этики М. Каптейна [15] и выявление наличия (кроме этического кодекса): 1) комплаенс-подразделения; 2) тренингов или иных форм коммуникации по вопросам этики; 3) канала связи по вопросам этики; 4) внутренних стандартов, регламентирующих ответственность работников за совершение неэтичных поступков; 5) внутренних стандартов, регулирующих расследование обвинений в неэтичном поведении; 6) внутренних стандартов по вопросам стимулирования и поощрения этичного поведения; 7) внутренней системы мониторинга соблюдения этических норм или внешнего аудита по вопросам этики; 8)

скрининга искренности и этичности соискателей на этапе трудоустройства.

Респонденты высказали ряд предложений в направлении совершенствования текстов этических кодексов. Общими для разных университетов являются голоса за введение действенных мер, поддерживающих высокий статус преподавателя и проявление уважения к нему со стороны студенческого сообщества, а также конкретных механизмов продвижения (реализации) этического кодекса. Отдельные предложения от преподавателей разных вузов касались ротационного характера членства в этической комиссии, заботы о физическом и психическом здоровье сотрудников, сохранения преемственности традиций, академической солидарности и любви к своему вузу.

Настоящее исследование имеет ограничение, обусловленное использованием относительно небольших по размеру выборок респондентов в каждом университете. В связи с этим уместно расценивать полученные результаты как приглашение к диалогу и обсуждению обнаруженных взаимосвязей и собранных предложений по совершенствованию текстов этических кодексов в виде обратной связи от преподавателей.

Литература

1. Ethics Matters: Managing Ethic Issues in Higher Education // The Council of Industry and Higher Education. Institute of Business Ethics. 40 p. URL: <https://www.ibe.org.uk/uploads/assets/02e41a5b-0172-4030-b0d2c9401efe5945/ibecihereportethicsmatters.pdf> (дата обращения: 10.01.2022).
2. Максименко А.А., Харский К.В. Управленческое Евангелие от Константина и Александра. М.: ИНФРА-М, 2012. 120 с.
3. Максименко А.А. Основные положения ценностно-рационального управления // Вестник Нижегородского государственного университета. Сер.: Социальные науки. 2011. №4. С. 115–122.
4. Максименко А.А. Ценностно-рациональное управление в российских бизнес-организациях в условиях сетизации деловой среды: Дисс. ... д-ра социол. наук. Белгород, 2019. 421 с.

5. *Yallop A.C.* (2012). The Use and Effectiveness of Codes of Ethics // Proceedings of the International Conference Marketing: From Information to Decision. 5th Edition. P. 502–515.
6. *Martínez C., Skeet A.G., Sasia P.M.* (2021). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations // *Business Horizons*. Jan-Feb. Vol. 64. No. 1. P. 83–92. DOI: 10.1016/j.bushor.2020.09.008
7. *Gutiérrez D.E.J.* Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social (Unpublished doctoral dissertation). Universidade CompuTense de Madrid. Madrid, Spain, 1996.
8. *Bharti K., Richa M.* (2016). Professional Ethics in Research: Are Students and Teachers on the Same Page? // *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*. Vol. 22. No. 3. P. 1620–1644. URL: https://www.academia.edu/32390866/professional_ethics_in_research_are_students_and_teachers_on_the_same_page (дата обращения: 10.01.2022).
9. *Zaman H.M.F., Raja Y.M., Ahmed M., Sadozay M.A., Goraya M.U.* Organizations work ethic: An overview of research survey // *Elixir International Journal*. 2013. Vol. 61. P. 17024–17029. URL: [https://www.elixirpublishers.com/articles/1376629062_61%20\(2013\)%2017024-17029.pdf](https://www.elixirpublishers.com/articles/1376629062_61%20(2013)%2017024-17029.pdf) (дата обращения: 10.01.2022).
10. *Andrade J., Hamza K., Xara-Brasil, D.* Business Ethics: International Analysis of Codes of Ethics and Conduct // *REMark: Revista Brasileira de Marketing*. 2017. Vol. 16. No. 1. P. 1–15. DOI: 10.5585/remark.v16i1.3529
11. *Elango B., Paul K., Kundu S.K. et al.* Organizational Ethics, Individual Ethics, and Ethical Intentions in International Decision-Making // *Journal of Business Ethics*. 2010. Vol. 97. P. 543–561. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0524-z>
12. *Valentine S.R., Rittenburg T.L.* Spanish and American Business Professionals' Ethical Evaluations in Global Situations // *Journal of Business Ethics*. 2004. Vol. 51. No. 1. P. 1–14.
13. *Chen C., Gotti G., Kang T.* Corporate Codes of Ethics, National Culture, and Earnings Discretion: International Evidence // *Journal of Business Ethics*. 2018. Vol. 151. P. 141–163. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3210-y>
14. *Adelstein J., Clegg St.* Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance // *Journal of Business Ethics*. 2016. Vol. 138. No. 1. P. 53–66. DOI: 10.1007/s10551-015-2581-9
15. *Kaptein M.* (2015). The Effectiveness of Ethics Programs: The Role of Scope, Composition, and Sequence. *Journal of Business Ethics*. Vol. 132. No. 2. P. 415–431. DOI: 10.1007/s10551-014-2296-3
16. *Kaptein M., Schwartz M.S.* The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal of Business Ethics*. 2008. Vol. 77. P. 111–127. DOI: 10.1007/s10551-006-9305-0
17. *Рогожа М.М.* Академическая честность как этическая проблема // *Ведомости прикладной этики*. 2016. Вып. 49. С. 99–109.
18. *Скворцов А.А.* «Утопия» академической этики и антиутопия университета // *Ведомости прикладной этики*. 2018. Вып. 52. С. 37–46.
19. *Рахманкулова Н.Ф.* Университетская этика и свобода // *Ценности и смыслы*. 2011. №7. С. 18–30.
20. Этическое регулирование в академической среде: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 4–5 декабря 2009 г.) / Под ред. А.А. Скворцова. М.: МАКС-Пресс, 2009.
21. *фон Гумбольдт В.* О внутренней и внешней организации высших научных заведений в Берлине // *Университетское управление: практика и анализ*. 1998. № 3(6).

Благодарности. Авторы выражают искреннюю признательность руководителям Центра внутреннего мониторинга НИУ «Высшая школа экономики» И. Груздеву и М. Кудрявцевой за содействие в организации онлайн-опроса.

Статья поступила в редакцию 12.11.21

После доработки 01.12.21

Принята к публикации 12.01.22

References

1. Ethics Matters: Managing Ethic Issues in Higher Education. (2005). *The Council of Industry and Higher Education*. Institute of Business Ethics. 40 p. Available at: <https://www.ibe.org.uk/uploads/assets/02e41a5b-0172-4030-b0d2c9401efe5945/ibecihereportethicsmatters.pdf> (accessed 10.01.2022).

2. Maksimenko, A.A., Harskiy, K.V. (2012). *Upravlencheskoe Evangelie ot Konstantina i Aleksandra* [Managerial Gospel of Constantine and Alexander]. Moscow : INFRA-M, 2012. 120 p. (In Russ.).
3. Maksimenko, A.A. (2011). The Main Provisions of Value-Based Rational Management. *Vestnik Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Sotsial'nye nauki = Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. No. 4, pp. 115-122. (In Russ., abstract in Eng.).
4. Maksimenko, A.A. (2019). *Tsennostno-ratsional'noe upravlenie v rossijskikh biznes-organizatsiyakh v usloviyakh setizatsii delovoi sredy* [Value-Based Rational Management in Russian Business Organizations in the Context of the Networkization of the Business Environment: Dr. Sci. Thesis (Sociology)]. Belgorod, 421 p. (In Russ.).
5. Yallop, A.C. (2012). The Use and Effectiveness of Codes of Ethics. *Proceedings of the International Conference Marketing: From Information to Decision*. 5th Edition, pp. 502-515.
6. Martínez, C., Skeet, A.G., Sasia, P.M. (2021). Managing Organizational Ethics: How Ethics Becomes Pervasive Within Organizations. *Business Horizons*. Jan-Feb. Vol. 64, no. 1, pp. 83-92, doi: 10.1016/j.bushor.2020.09.008
7. Gutiérrez, D.E.J. (1996). Evaluación de la cultura en la organización de instituciones de educación social [Unpublished doctoral dissertation]. Universidade CompuTense de Madrid, Madrid, Spain.
8. Bharti, K., Richa, M. (2016). Professional Ethics in Research: Are Students and Teachers on the Same Page? *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*. Vol. 22, no. 3, pp. 1620-1644. Available at: https://www.academia.edu/32390866/professional_ethics_in_research_are_students_and_teachers_on_the_same_page (accessed 10.01.2022).
9. Zaman, H.M.F., Raja, Y.M., Ahmed, M., Sadozay, M.A., Goraya, M.U. (2013). Organizations Work Ethic: An Overview of Research Survey. *Elixir International Journal*. Vol. 61. Pp. 17024-17029. Available at: [https://www.elixirpublishers.com/articles/1376629062_61%20\(2013\)%2017024-17029.pdf](https://www.elixirpublishers.com/articles/1376629062_61%20(2013)%2017024-17029.pdf) (accessed 10.01.2022).
10. Andrade, J., Hamza, K., Xara-Brasil, D. (2017). Business Ethics: International Analysis of Codes of Ethics and Conduct. *REMark: Revista Brasileira de Marketing*. Vol. 16, no. 1, pp. 1-15, doi: 10.5585/remark.v16i1.3529
11. Elango, B., Paul, K., Kundu, S.K. et al. (2010). Organizational Ethics, Individual Ethics, and Ethical Intentions in International Decision-Making. *Journal of Business Ethics*. Vol. 97, pp. 543-561, doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0524-z>
12. Valentine, S.R., Rittenburg, T.L. (2004). Spanish and American Business Professionals' Ethical Evaluations in Global Situations. *Journal of Business Ethics*. Vol. 51, no. 1, pp. 1-14.
13. Chen, C., Gotti, G., Kang, T. (2018). Corporate Codes of Ethics, National Culture, and Earnings Discretion: International Evidence. *Journal of Business Ethics*. Vol. 151, pp. 141-163, doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3210-y>
14. Adelstein, J., Clegg, St. (2016). Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance. *Journal of Business Ethics*. Vol. 138, no. 1, pp. 53-66, doi: 10.1007/s10551-015-2581-9
15. Kaptein, M. (2015). The Effectiveness of Ethics Programs: The Role of Scope, Composition, and Sequence. *Journal of Business Ethics*. Vol. 132, no. 2, pp. 415-431, doi: 10.1007/s10551-014-2296-3
16. Kaptein, M., Schwartz, M.S. (2008). The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal of Business Ethics*. Vol. 77, pp. 111-127, doi: 10.1007/s10551-006-9305-0

17. Rogozha, M.M. (2016). Academic Integrity as an Ethical Problem. *Vedomosti prikladnoi etiki* [Applied Ethics Bulletin]. Vol. 49, pp. 99-109. (In Russ., abstract in Eng.).
18. Skvortsov, A.A. (2018). The “Utopia” of Academic Ethics and the Dystopia of the University. *Vedomosti prikladnoj etiki* [Applied Ethics Bulletin]. Vol. 52, pp. 37-46. (In Russ., abstract in Eng.).
19. Rakhmankulova, N.F. (2011). University Ethics and Freedom. *Tsennosti i smysly = Values and Meanings*. Vol. 7, pp. 18-30. (In Russ., abstract in Eng.).
20. Skvortsov, A.A. (Ed). (2009). *Eticheskoe regulirovanie v akademicheskoi srede: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Ethical Regulation in the Academic Environment: Proc. Int. Sci.-Pract. Conf., Moscow, MSU, Dec 4-5 2009]. Moscow : MAK-Press. (In Russ.).
21. von Humboldt, W. (1903). Herausgegeben von der Königlich Preussischen Akademie der Wissenschaften. *Gesammelte Schriften. Band X*. Berlin : B. Behr's Verlag. S. 250-260. (Russian translation: *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*, 1998. No. 3).

Acknowledgement. The authors express their appreciation to I. Gruzdev and M. Kudryavtseva – the managers of the HSE Centre for Institutional Research for their assistance in online survey organization

The paper was submitted 12.11.21

Received after reworking 01.12.21

Accepted for publication 12.01.22