

СТРУКТУРНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ КАК СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА

Аннотация. Основная задача данной работы состоит в том, чтобы сделать шаг к моделированию организационной структуры профессиональной этики как социального института. Профессиональная этика представлена как сложная система внутренних и внешних взаимосвязей организаций как акторов социального института профессиональной этики. Даны характеристики национальных государств, международных организаций, профессиональных ассоциаций и организаций как социальных акторов. Особое внимание уделено бизнес-корпорациям, что обусловлено их ролью в национальных моделях экономики. В программы этики бизнес-корпораций включены этический кодекс, кодекс корпоративного управления, дополненные антикоррупционной политикой, политикой противодействия мошенничеству, информационной политикой. Динамика профессиональной этики как социального института имеет тенденцию стандартизации массового поведения по критериям профессиональной и организационной (корпоративной) принадлежности. Стандартизация превратилась в глобальное явление как результат многоуровневого и многовекторного управления.

Ключевые слова: профессиональная этика, профессиональные ассоциации, бизнес-организации, кодекс корпоративного управления, этический кодекс, национальные модели экономики.

V. A. Bobrov

Penza State University, Penza, the Russian Federation

STRUCTURAL MODEL OF PROFESSIONAL ETHICS AS A SOCIAL INSTITUTION

Abstract. The main objective of this article is to take a step towards modeling the organizational structure of professional ethics as a social institution. Professional ethics is presented as a complex system of internal and external relationships of organizations as actors of the social institution of professional ethics. The characteristics of national states, international organizations, professional associations and organizations as social actors are given. Particular attention is paid to business corporations, due to their role in national models of the economy. The corporate ethics programs include a code of ethics, a corporate governance code, supplemented by anti-corruption policies, anti-fraud policies, and information policies. The dynamics of professional ethics as a social institution tends to standardize mass behavior according to the criteria of professional and organizational (corporate) affiliation. Standardization has become a global phenomenon as a result of multi-level and multi-vector management.

Key words: professional ethics, professional associations, business organizations, corporate governance code, ethical code, national economic models.

Основная задача данной работы состоит в том, чтобы сделать шаг к моделированию организационной структуры профессиональной этики как социального института. Для нас профессиональная этика в узком значении – это совокупность правил и норм поведения профессиональных социальных групп, обеспечивающая нравственность взаимоотношений, связанных и обусловленных их профессиональной деятельностью, в широком – это глобальный и исторически обусловленный социальный институт, в рамках которого реализуются функции согласования и защиты интересов социальных групп по профессиональному признаку.

Структурное моделирование – это и моделирование организационной структуры систем, моделирование состава и связей между элементами системы. Инфраструктуру этики Ниёле Васильевене (Литва) характеризует как систему, включающую элементы: кодексы этики (или кодексы поведения), этические комиссии или комитеты, программы формирования моральной компетенции организации, «Круглые столы» дискуссий, «горячие линии» (ethics hotlines), этический аудит, должность эксперта/служащего по этике (ethics officers), службы информации (ethics inquiry service); настольные книги по профессионально этическому поведению (ethics handbook) [1, с. 97; 2, с. 192]. Добавим сотрудников, которые сообщают о «недостатках» в работе компании – корпоративных информаторов (whistle blowers), но с тем, чтобы перейти с уровня организации на социальный горизонт.

Институциональность современной профессиональной этики реализуется в следующих формах:

- в формировании профессиональной морали в контексте культурной, социальной, экономической ситуации и системы;
- в формировании самосознания представителей определенной профессии, специфических моделей профессиональной карьеры,
- в объединении представителей профессий и создании соответствующих организационных структур;
- в кодификации этических профессиональных требований в законодательстве, профессиональных стандартах, разнообразных кодексах профессиональной и служебной этики, сформулированных как рациональные и прагматичные рекомендации, правила, запреты;
- в создании символики и атрибутики;
- в практике признания, вознаграждения и ответственности профессионалов перед государством, обществом, профессиональным сообществом и своей профессией;
- в создании специализированных периодических изданий, семинаров, выставок;
- во включении соответствующих образовательных программ в учебные планы университетов и учреждений среднего профессионального образования.

Масштабы и динамика текущих изменений профессиональной этики таковы, что их статистическое измерение затруднено, они не выводимы только из исторических корней. Структурное моделирование – один из методов анализа, позволяющий визуализировать сложные системы внутренних и внешних взаимосвязей между наблюдаемыми и латентными переменными института профессиональной этики с другими составляющими институциональной среды. Выбор структурного видения профессиональной этики обычно опирается на одну традицию – это выделение ее видов. Виды профессиональной этики – это те специфические особенности профессиональной деятельности в тех или иных условиях жизни и деятельности профессионалов в зависимости от вида труда. Виды профессиональной этики уже должны выделяться по количеству профессиональных групп, и это сделать сложно. Есть путь выделения «традиционных» и сравнительно новых видов профессиональной этики. Динамика профессий в исторической перспективе от традиционных обществ к цифровым позволяет дать очень приблизительный ответ в виде перечней. К традиционным относят этику врача, этику военного, этику юриста, этику педагога. Сравнительно новые виды профессиональной этики – это биомедицинская этика (биоэтика), этика инженера (биоинженерная, космическая), этика управления, этика PR, этика музейного работника, этика психолога, этика психиатра, этика консультанта, этика социальной работы и т.д. Конечно, перечни не полны, и подобная задача, скорее всего, будет решена в социологии профессий в различении «занятий» (occupations) и «профессий» (professions) без оттенков на полупрофессии и в синтезе профессиональной и моральной идентичности.

Собственно профессии (professions) выделялись на базе обособления функций умственного труда (врачи, священники, юристы, художники, скульпторы); функций управления (чиновники, надсмотрщики); функций защиты от внешнего и внутреннего врага (наемные воины, военачальники, тюремщики, полицейские), как профессии, не связанные прямо с производством, а обеспечивающие общие условия функционирования общества [3, с. 17]. Но пока многие вопросы не имеют ответов «со времен Дюркгейма и Парсонса», и «остается проблема измерения профессиональной этики и ее роли в социальном действии» [4; 5].

Вопрос об акторах взаимосвязей института профессиональной этики и агентах влияния в этой сфере предполагает ответ – организации, которыми выступают государства и их структурные органы исполнительной власти, межгосударственные и надгосударственные организации, профессиональные ассоциации международные, национальные (вариант – отраслевые) и региональные, компании любых масштабов. В социальной занятости (occupations) структуре бизнес, профессии и государственное управление (government) являются важнейшими элементами [6, с. 155]. По Т. Парсонсу профессиональный тип – это институциональная рамка функционально специфичной технической компетентности, сопряженной с паттернами административной «должности», которая зависит от институциональной структуры, сложного баланса различных социальных сил. Профессиональная этика является для организаций инструментом стандартизации поведения работника по признаку профессиональной принадлежности. К началу третьего тысячелетия цивилизованный мир пришел к социальному порядку, в котором организация стала его социальной ячейкой. В «легитимном» поле центр морали переходит от личности к коллективным субъектам, юридическим лицам. В связи с этим А. В. Положенцев фиксирует этическую дилемму современности – приобретение внешне более возвышенного характера этических норм и ценностей: «вместо личного блага наша мораль взывает к благу общественному; вместо античной заботы о себе – к заботе о других; вместо христианской идеи личного спасения – к служению коллективным ценностям; вместо ответственности за собственные поступки – культивируется ответственность перед будущим» [7, с. 222]. Но мы за «дело менеджмента, предпринимающего всё для того, чтобы это Сущее соответствовало Должному» [8, с. 88]. Ниёле Васильевне соотносит подобную позицию с парадигмой социальной (деловой/профессиональной) этики, в которой невольно оказываются исследователи функциональной природы профессиональной этики. Современные профессиональные ассоциации, цехи и гильдии могут иметь средневековые и более древние традиции, но тотальность влияния на жизнь общества не сопоставимы с прошлым. Ещё одна иллюстрация: сохранение в нашей культурной традиции должности главного врача не является свидетельством его сверхкомпетентности в одной из специальностей профессии, и тем более обязательным требованием. Сравните с аналогичным словосочетанием – главный бухгалтер. Компетентность в управлении более значима профессиональной компетентности.

Национальные государства достигли и сохраняют статус ключевых акторов в формировании и регулировании института профессиональной этики. Их активность многовекторна. Во-первых, они сами прямой источник и организатор профессиональной этики государственной и муниципальной службы. Управленческая деятельность государственных служащих в силу специфики их статуса представляет собой сложную структуру отношений и взаимодействий. Эти отношения и взаимодействия включают в себя четыре уровня: с государством по поводу исполнения государственными служащими делегированных им полномочий; с гражданами в вопросах защиты их прав и законных интересов и опосредования их отношений с государством: они избиратели и налогоплательщики; внутри самой социально-профессиональной группы государственных служащих в интересах согласования усилий для достижения целей государства; внутри своей семьи (семей), так как ограничения касаются не только самих государственных служащих,

но их супругов и (несовершеннолетних) детей: нарушения норм закона или морали супругами или детьми государственных служащих влечет определенную ответственность для них. В России на основе комплекса федеральных законов Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол №21), стал источником для сотен ведомственных федеральных и региональных кодексов министерств, отраслевых и территориальных органов управления.

Во-вторых, это профессиональная этика негражданской государственной службы военных, полицейских, военных полицейских и т.д., где принципы и нормы профессиональной этики государственной службы сохранены, но носят более нормативно-деонтологический характер, в законодательный фундамент этой профессиональной этики включены уставы: устав внутренней службы вооруженных сил, дисциплинарный устав органов внутренних дел и т.д. Здесь профессионалы принимают присягу, стоят в карауле, сдают спортивные нормативы, выполняют рутинные и специальные миссии.

В-третьих, национальные государства регулируют конкретные организационно-правовые формы юридических лиц и их отношения, тем самым проектируя и программируя социальные практики. В едином государственном реестре юридических лиц в каждой из организационно-правовых форм, предусмотренных Гражданским кодексом РФ, можно видеть результат государственной деятельности как социальной инженерии, и с точки зрения нашей темы. Текст гл. 4 «Юридические лица» ГК РФ – это важнейший классификатор хозяйствующих (коммерческих) и некоммерческих организаций. Изменения в текст этой главы автоматически влекут те самые «текущие изменения профессиональной этики», так же как и появление публичных акционерных обществ (ПАО) в 2014 г., саморегулируемых организаций (СРО) в 2007 г. Государства программируют социальные практики даже за пределами национальных границ, например, это «руководства к действию» для партнеров [9].

В-четвертых, это государственные образовательные стандарты учреждений высшего и среднего профессионального образования и дисциплин: «Профессиональная этика», «Деловая этика», «Этика менеджмента» и их варианты.

В-пятых, национальные государства вступают в международные глобальные или региональные союзы, блоки, организации, которые, в свою очередь, имеют сложную структуру, предполагают наличие определенных этических основ независимо от задекларированных целей подобных союзов. Достаточно будет привести несколько примеров с документами ООН: Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (принят резолюцией 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН от 17 декабря 1979 г.), Международный кодекс поведения государственных должностных лиц (принят 12 декабря 1996 г. Резолюцией 51/59 на 82-ом пленарном заседании 51-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН), Бангалорские принципы поведения судей (утверждены международным совещанием судей в Гааге 26 ноября 2002 г. и одобрены резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН 15 февраля 2006 г.). И назовем международные организации, имеющие глобальный вес в развитии профессиональной этики, это Организация экономического сотрудничества и развития, Международная организация труда, Международная торговая палата.

После национальных государств в качестве акторов в формировании и регулировании института профессиональной этики нами уже названы профессиональные ассоциации. Профессиональные ассоциации – добровольные объединения различных организаций, создаваемые с целью оказания поддержки, содействия, защиты и лоббирования их интересов. Именно они создают международные, национальные и региональные союзы, федерации. Деятельность ассоциаций

направлена на налаживание взаимодействия, координацию членов ассоциации, оказание информационных, маркетинговых услуг, повышение профессионального уровня управленческих кадров, уровня информированности о программах и инициативах, на защиту прав и интересов в законодательных, исполнительных, правоохранительных органах, информирование общественности, влияние на общественное мнение. Профессиональные ассоциации ответственны за разработку профессиональных стандартов, которые призваны обеспечить высокое качество товаров и услуг отрасли, снижение рисков, стать основой программ сертификации образовательных программ. Профессиональные ассоциации проводят отраслевые исследования, занимаются сбором статистических данных. Эти данные часто являются уникальными и не могут быть получены из других источников.

Профессиональные ассоциации создают профессиональные этические кодексы, хотя бы в форме хартий и деклараций. Короткие хартии – это, как правило, обращение к другим профессионалам, декларации – публичные заявления для внешней аудитории, создаются в самом начале, в процессе формирования новых гильдий, цехов или ассоциаций. Это своего рода «Декларации о намерениях». К функциям профессиональных ассоциаций принято относить реализацию профессиональной этики через этическое обучение, внедряемые механизмы решения этических дилемм, развитие практики корпоративного надлежащего управления, корпоративной социальной ответственности, развитие благотворительности, проведение конференций и форумов, на которых члены профессионального сообщества могут поднять этические проблемы профессии или ассоциации, создание символов, ритуалов, гимнов и т.п. Как правило, в структуре ассоциаций созданы комитеты или комиссии по направлениям деятельности: комиссии по этике, комиссии по развитию корпоративной социальной ответственности и т.д.

Обычно профессиональные ассоциации декларируют достижение некоммерческих целей, исходя из своего юридического статуса. В руководстве «Transparency International» есть предостережение о возможной путанице этической практики коммерческих и некоммерческих организаций. Началом такой практики некоммерческих организаций назван Международный этический кодекс Международной ассоциации юристов (International Bar Association, IBA), впервые принятый в 1956 г¹. Но есть и другая практика: создание ассоциаций, которые заявляют о единстве своих социальных и коммерческих целей².

Особо стоят бизнес-ассоциации, претендующие на роль социально-экономических регуляторов рынков или отраслей. Здесь есть наднациональная и национальная специфика. В американской практике состоялась «индустрия ассоциаций», так как ассоциации не только профессиональные, и востребован уже «менеджмент ассоциаций» (association management). Американское общество управляющих ассоциациями (ASAE) в 2020 г. отмечает столетие, заявляет о членстве более 46 тыс. руководителей, представляющих 7 400 ассоциаций³. В России действуют четыре общероссийские бизнес-ассоциации в статусе «market-supporting institution» (англ. – институт, поддерживающий рынок) в национальном масштабе: Торгово-промышленная палата РФ, Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП). И есть группа активных бизнес-ассоциаций «второго эшелона», которая сложилась в 2000-е гг. [10].

¹ Этический кодекс для НКО: лучшие мировые практики // АНО «Центр антикоррупционных исследований и инициатив «Трансперенси Интернешнл - Р» («ТИ-Р»)»: сайт. — URL: https://transparency.org.ru/images/docs/research/best_ngo_world_practices.pdf (дата обращения: 15.05.2020).

² Глава полицейской ассоциации РФ: можем получить миллиарды на защите бизнеса // РИА Новости : сетевое издание. — URL: <https://ria.ru/20180914/1528494833.html> (дата обращения: 20.05.2020).

³ About ASAE // American Society of Association Executives. — URL: <https://www.asaecenter.org/about-us> (дата обращения: 20.05.2020).

Наднациональная и национальная специфика нашла свое отражение в деятельности бизнес-организаций. Не только в российской экономике тенденции концентрации бизнеса привели к его расслоению по трем уровням с разными институциональными условиями и доминированием верхнего уровня (это «великие компании», глобальные компании, госкорпорации, альфа-бизнес) над нижними (бета и гамма-бизнес). В отличие от западного бизнеса, где доминирующими стали банки и высокотехнологичные компании, в России к альфа-бизнесу относятся в основном сырьевые гиганты [11, с. 71]. С точки зрения нашей темы, это важно – чем выше уровень экономического статуса компании, тем больше вероятность обнажить формальные признаки ее социально ответственного поведения.

Современная ситуация морального выбора, перед которой оказался менеджер или работник – следовать ценностям профессии либо противоречащим им правилам корпорации, в которой он работает, – обрела новые характеристики [12]. Есть фраза: культ «честности» в США versus кукта «справедливости» в Европе. Речь идет о двух культурных традициях в формировании бизнес-этики корпораций. Это два принципа планирования и реализации программ корпоративной этики, которые различаются если не этическими ценностями, то их иерархией, внешними условиями и подходами к их воплощению. Первый из них – принцип комплаенс (англ. compliance – соответствие, выполнение, соблюдение требований), принцип американской традиции; второй – это принцип integrity (англ. – честность, добросовестность), принцип европейской традиции. Compliance – это обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее национальным и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание механизмов анализа, выявления и оценки рисков нарушения законодательства. Практика integrity ориентируется не на внешний контроль, а на понимание сотрудниками основополагающих ценностей компании, развитие их личной приверженности корпоративным ценностям, а также на процесс принятия решений, соответствующих этим ценностям, что приводит к этическим выборам. Integrity management – это буквально управление честностью. Важнейшими особенностями формирования и развития корпораций в Западной Европе называются социальное партнерство и социальная ответственность [13]. В исследовании корпоративной культуры в России международной консалтинговой фирмы Oliver Wyman выявлено, что для экспертов-россиян compliance и integrity оказались характеристиками эффективного лидера⁴.

Международная практика в развитии бизнес-этики после нескольких волн публичных скандалов с топ-менеджментом корпораций в последней четверти XX века получила такой стимул, что можно назвать эти события началом эпохи этического добросовестного корпоративного управления. В это многим сложно верить: скандал с компанией «Локхид» уже не в актуальной памяти, но уже после разоблачений Volkswagen и обвинений в сексуальных домогательствах в Fox News в 2016 году в неэтичных действиях были обвинены 18 руководителей из 2,5 тыс. исследуемых PriceWaterhouseCoopers крупнейших мировых компаний, в процентном отношении число таких инцидентов растет: с 3,9 % в 2007–2011 гг. до 5,3 % в 2012–2016 гг.⁵. Но речь идет о внедрении стандартов добросовестного корпоративного управления и массовом внутрикорпоративном документе – кодексе корпоративного управления. Содержание кодексов корпоративного управления базируется на Принципах корпоративного управления, разработанных Организацией

⁴ Корпоративная культура в России: новые горизонты трансформации: исследование Oliver Wyman // Консалтинговая компания «Oliver Wyman»: сайт. — URL: <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/europe/ru/files/corporate-culture-in-russia.pdf> (дата обращения: 25.05.2020).

⁵ Блейман Н. Топ-скандал: как ошибки гендиректоров вредят компаниям / Н. Блейман // «Правила бизнеса». Тематическое приложение проекта «РБК Плюс». — Выпуск №1, 19 декабря 2018 г. — URL: <https://plus.rbc.ru/news/5c1a1e487a8aa930198434be> (дата обращения: 25.05.2020).

экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 1999 г., которые, в свою очередь, стали основой для национальных кодексов корпоративного управления. Сейчас действует редакция 2015 г., теперь это Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР. В РФ в 2002 г. был рекомендован к исполнению разработанный Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг российский вариант – Кодекс корпоративного поведения. В настоящее время действует его обновленная версия – Кодекс корпоративного управления Центрального банка Российской Федерации⁶.

Основная цель применения стандартов корпоративного управления – это защита интересов акционеров общества. Корпоративное управление направлено на обеспечение высокого уровня деловой этики в практике бизнеса, в отношениях между акционерами общества, его органами и должностными лицами общества, а также в отношениях общества (его органов, должностных лиц и сотрудников) с третьими лицами. В число основных действующих лиц, участвующих в корпоративном управлении, С. Блумфилд включает компанию (как юридическое лицо), акционеров, директоров; работников; аудиторов, выступающих в качестве самостоятельного элемента процесса корпоративного управления, «репутационных посредников» (фондовых брокеров, СМИ и др.), регуляторов (органов регулирования), потребителей, государство как проводника законодательства и норм регулирования [14, с. 118]. Стандарты и правила корпоративного управления применимы к организациям всех видов, но в наибольшей степени они важны для акционерных обществ. Традиционная точка зрения, согласно которой компаниями владеют их акционеры, все еще верна применительно к небольшим компаниям. Но она совершенно не применима к современным зарегистрированным на бирже компаниям [14, с. 118]. Это обусловлено тем, что именно в акционерных обществах, где имеет место отделение собственности от управления, наиболее вероятно возникновение конфликтов, связанных с корпоративным поведением. Корпоративное управление работает с такими отчетами, где компании должны показать конкретные итоги деятельности компании за отчетный период для каждой заинтересованной группы – акционеров, стейкхолдеров и общества: Отчет об устойчивом развитии компании, Отчет по Стратегии тройного итога (заботы о Людях, Планете и Прибыли), Отчет о социальных инвестициях, Социальный отчет, Отчет о нефинансовой деятельности и т. д. Здесь используются практика составления отчетов в свободной форме и международные стандарты, например, Глобальная инициатива по отчетности (GRI), SA 8000:2001 «Социальная отчетность» (Social Accountability), подготовленные Международной организацией труда.

XX в. создал теорию и практику корпоративной социальной ответственности (Corporate Social Responsibility, CSR). Перспектива социальной ответственности сконцентрирована на тех функциях бизнеса, которые определены проблемами, выходящими за рамки простого достижения прибыли и экономической эффективности. В соответствии с этой перспективой в задачу бизнеса входит удовлетворение социальных потребностей, которые перекладываются на него правительством или добровольно.

Тенденция реализации принципов корпоративной социальной ответственности нашла отражение и в российской деловой практике. Многие компании занимаются благотворительностью, участвуют в спонсировании социально значимых проектов, социальным инвестированием, публикуют социальные нефинансовые отчеты. Членами российской Ассоциации менеджеров приняты Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности (КСО), Социальная хартия бизнеса России (это 2004 г., а в 2008 г. была утверждена новая редакция этого документа). В дополнение к Социальной хартии Российский союз промышленников и предпринимателей разработал систему базовых индикаторов результативности,

⁶ Кодекс корпоративного управления. ЦБ РФ. 2014 // ЦБ РФ: сайт. — URL: https://cbr.ru/statichitml/file/59420/inf_apr_1014.pdf (дата обращения: 26.05.2020).

т.е. показателей экономической, социальной и экологической результативности деятельности организаций в области устойчивого развития, которые могут быть использованы при подготовке нефинансовых отчетов, а также в целях повышения эффективности внутрикорпоративного управления.

В первом аналитическом докладе подготовленном Ассоциацией Менеджеров (Доклад о социальных инвестициях – 2004: роль бизнеса в общественном развитии) формулировалось понятие «корпоративной ответственности перед обществом» как «философии» выстраивания бизнесом своей деятельности на таких направлениях, как производство качественной продукции и услуг для потребителей, создание привлекательных рабочих мест, выплата легальных зарплат и инвестиции в развитие человеческого потенциала, выполнение требований законодательства, построение добросовестных отношений со всеми заинтересованными сторонами, эффективное ведение бизнеса, учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в деловой практике, вклад в формирование гражданского общества через партнерские программы и развитие местного сообщества.

В России рейтинг «ТОП-50 менеджеров по КСО» формировался с 2014 по 2018 г. Ассоциацией менеджеров. Обнадеживающий факт: если на старте проекта среди лидеров рейтинга преобладали международные компании, работающие в РФ, то в 2018 году соотношение международных и российских компаний составило примерно 50 на 50⁷. В «Докладе о социальных инвестициях в России – 2019» отмечено, что существенно возрастает роль добровольного международного стандарта ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» Международной организации по стандартизации (ISO): в 2014 г. о его внедрении заявили 17 % компаний-респондентов, в 2019 – 29 %⁸.

Есть стандарт, созданный и в России. Всероссийская организация качества (ВОК) исходила из того, что переход от дискуссий и призывов к реальной целенаправленной работе возможен только на основе стандарта. В 2007 г. был разработан и введен в действие стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования», который не имел аналогов в 2007 г. за рубежом. Стандарт охватывал все основные составляющие социальной ответственности, кроме добросовестной практики ведения бизнеса и его финансовой прозрачности. Он установил требования к деятельности бизнес-организаций в области права на труд и охраны труда, качества продукции и услуг, социальных гарантий для персонала, охраны окружающей среды, экономного ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях и поддержки инициатив местного сообщества. После модернизации в 2008 и 2011 гг. утверждена редакция стандарта – IC CSR-08260008000⁹.

Профессиональная принадлежность большинства людей – это варианты принадлежности к социальному статусу и роли в определенной организации. Профессия – это еще и номинация, «социальный «ярлык», становясь элементом идентичности человека и параметром социальной структуры общества [15, с. 28]. В движении к стандартизации организации решают задачу формирования собственной идентичности (corporate identity), используя этические ресурсы и инструменты (ethics tools). Мы говорим об управлении, контроле, аудите самих этических ценностей (value management), о моральном лидерстве организаций [16, с. 406–407]. Масштабы, многообразие и динамика текущих изменений профессиональной этики

⁷ Вышел новый рейтинг «ТОП-50 менеджеров по КСО». 8.12.2018 // Пресс-центр АО «РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ»: сайт. — URL: <http://presscentr.rbc.ru/page4238291html> (дата обращения: 26.05.2020).

⁸ Доклад о социальных инвестициях в России: к трансформации бизнеса в интересах устойчивого развития – 2019 // Проект «PEOPLE INVESTOR» Ассоциации менеджеров: сайт. — URL: <https://peopleinvestor.ru/upload/iblock/6a8/6a81d6776b78af5933de15fb125de8b3.PDF> (дата обращения: 26.05.2020).

⁹ Социальная ответственность организации. Требования. Международный Стандарт – IC CSR-08260008000 // АНО «Центр экспертных программ Всероссийской организации качества»: сайт. — URL: http://www.ksovok.com/doc/ic_csr_08260008000_ru.doc (дата обращения: 26.05.2020).

как института сфокусированы именно здесь. Корпоративная идентичность призвана обеспечить члену организации чувство принадлежности к профессиональному и социальному сообществу. Стратегия изменений моделируется как восхождение по уровням: соблюдение законности, управление рисками, повышение репутации и вклад в развитие общества. Долгосрочная цель программы деловой этики – постановка задач и реализация их на каждом из этих уровней. Программа – это, как правило, два типа корпоративных кодексов: этический и корпоративного управления, дополненные «политиками»: антикоррупционной политикой, политикой противодействия мошенничеству, политикой по правам человека, информационной политикой, политикой благотворительности и т.д. Началом для таких программ считается реформа Федерального руководства по вынесению приговоров в 1991 г. в США. В руководящих принципах руководства названы характеристики программы комплаенс и этики организации, которые должны быть учтены для определения прав организации на смягчение наказания – §8B2.1. *Effective Compliance and Ethics Program* (в редакции 2018 г.)¹⁰. Это был прямой сигнал и «дорожная карта»: компаниям стало выгодно иметь такую программу. Аналогичные правила вынесения приговоров для организаций были введены в Канаде, Великобритании, Франции, Австралии, Израиле и Сингапуре.

Систему внутрикорпоративного управления формобразуют два типа корпоративных кодексов: кодекс корпоративного управления и этический кодекс организации. Второй тип – это этические кодексы как свод заявлений, правил, требований – представляет собой основополагающее руководство по этичному профессиональному поведению конкретной компании. В нем устанавливаются обязанности должностных лиц и работников компании перед заинтересованными лицами, в том числе перед коллегами, клиентами, деловыми партнерами, государственными органами и обществом в целом. Этот ставший массовым документ может называться Этическим кодексом, Этическим стандартом, Кодексом корпоративной этики, Кодексом корпоративной культуры, Корпоративной политикой, Корпоративным кодексом, Кодексом корпоративной этики и должностного поведения работников, Кодексом поведения служащих, Изложением этических принципов, Принципами ответственности компании, Положением о корпоративной этике и т.д. Исследования демонстрируют, что почти во всех (85–95 %) компаниях стран Запада обозначены ценности, которые они сами для себя приняли и зафиксировали в кодексах этики [1, с. 101]. Этический кодекс как управленческий инструмент имелся у 89 % компаний-респондентов в исследовании, проведенном для подготовки Доклада о социальных инвестициях в России – 2019, и несколько компаний рассматривали возможность его создания¹¹.

По своему содержанию и объему этические кодексы весьма разнообразны от текста на одну страницу до целого раздела сайта, включающего десятки страниц. Структурный подход позволяет выделить ставшие традиционными элементы таких кодексов. Это преамбула, миссия компании, философия / видение компании, корпоративные ценности, корпоративный стиль (фирменный стиль), этические нормы компании.

Преамбула дает представление о причинах и процедуре принятия кодекса, лицах, которые инициировали и одобрили его.

Миссия компании – основная цель организации, высший уровень в иерархии целей. Миссия недостижима завтра, так как это не цель, а высшее предназначение существования организации, то, для чего организация создается и

¹⁰ Chapter 8. Sentencing of Organizations. In: Guidelines Manual (November 1, 2018) // U.S. Sentencing Commission.— URL: https://www.ussc.gov/sites/default/files/pdf/guidelines-manual/2018/CHAPTER_8.pdf (дата обращения: 26.05.2020).

¹¹ Доклад о социальных инвестициях в России: к трансформации бизнеса в интересах устойчивого развития – 2019 // Проект «PEOPLE INVESTOR» Ассоциации менеджеров: сайт. — URL: <https://peopleinvestor.ru/upload/iblock/6a8/6a81d6776b78af5933de15fb125de8b3.PDF> (дата обращения: 26.05.2020).

функционирует, выражение общественной значимости деятельности; роль, которую компания собирается играть на рынке; качественное наполнение бизнеса, попытка бизнесмена найти смысл своей профессиональной деятельности; обоснование нефинансовых целей организации. В этой части не акцентируют ответственность перед акционерами, что отличает этические кодексы от кодексов корпоративного управления.

Корпоративная философия – это описание мира, в котором реализует свою деятельность компания. Его характеристики – внешняя политическая, социальная, духовная, экономическая среда, которая создает условия и вызовы.

Видение компании – образ организации в будущем, который может включать в себя способ достижения результата. Образ будущего, то, как идеально представляется положение дел, к которому стремится организация. Видение подвержено изменению, так как со временем появляются новые идеалы и новые представления о деятельности организации.

Корпоративные ценности – совокупность ценностей, которые декларирует и культивирует руководство организации, а большинство сотрудников разделяет и поддерживает. Каждая организация выделяет в своей работе свои ценности, например: командный дух, уважение к личности, вовлеченность, непрерывное развитие, честность, исполнительность, заменяемость, инновационность и пр.

Корпоративный стиль как уникальный стиль организационной культуры, и где фирменный стиль – это имиджевая структура этой культуры, включающая лозунг/девиз, фирменные цвета, флаг, гимн и корпоративный стиль в одежде.

Этические нормы компании – это подробное изложение деловых норм и морально-этических принципов, которыми руководствуется организация в своей деятельности с клиентами, деловыми партнерами, представителями конкурирующих компаний, журналистами, государственными и муниципальными органами, НКО и местным сообществом, а также стандарты общения руководителей с подчиненными, подчиненных с руководителем, между коллегами, дресс-код, требования к рабочему месту.

Кодекс не может охватить все возможные ситуации или этические проблемы, поэтому создаются горячие линии, проводятся тематические тренинги для сотрудников. 47 % компаний-респондентов исследования, проведенного для подготовки Доклада о социальных инвестициях в России – 2019, организуют систематические тренинги для сотрудников всех подразделений¹². Подобной работой могут быть заняты специально созданные комиссии и комитеты.

Последним типом акторов взаимосвязей института профессиональной этики назовем «организации, действующие в сфере деловой этики», это организации, работающие на общественный резонанс, достижение социального признания профессии [17, с. 155]. Это международные и национальные некоммерческие организации, не входящие в сферы науки и образования, не занятые консультационно-проектной и инвестиционной деятельностью, которые организуют форумы и конференции, издают журналы, публикуют материалы исследований, присуждают рейтинги и премии в развитии профессиональной этики, чаще всего этики бизнеса. Например, миссия Европейской ассоциации этики бизнеса сформулирована так: «Продвигать этику и совершенство в бизнесе, повышать осведомленность об этических проблемах на мировом рынке и способствовать диалогу о роли бизнеса в обществе»¹³. Действуют Всемирный экономический форум (World Economic Forum, до 1987 г. – Европейский форум менеджмента), Transparency

¹² Доклад о социальных инвестициях в России: к трансформации бизнеса в интересах устойчивого развития – 2019 // Проект «PEOPLE INVESTOR» Ассоциации менеджеров: сайт. — URL: <https://peopleinvestor.ru/upload/iblock/6a8/6a81d6776b78af5933de15fb125de8b3.PDF> (дата обращения: 27.05.2020).

¹³ Our mission // European Business Ethics Network. — URL: <http://www.eben-net.org/content/our-mission> (дата обращения: 27.05.2020).

International, национальные советы по прессе, Инициатива по этике и соблюдению нормативных требований (Ethics & Compliance Initiative), Институт этики (Ethisphere Institute) (США), Европейская ассоциация этики бизнеса (European Business Ethics Network). В России следует отметить деятельность Ассоциации менеджеров и Российской ассоциации этики; бизнеса и КСО (Russian Business Ethics Network)^{14 15}. Используемые критерии оценок, масштабы охватываемых сфер, заявительный характер претендующих на признание организаций не стандартизованы. Иллюстрируем этот тип: Ни одна российская компания не получила признания по версии Ethisphere Institute, но путь к признанию начинается с заявки претендентов. В 2020 г. 132 компании награждены за установление мировых стандартов честности бизнеса, лауреаты представляют 21 страну и 51 отрасль, из них 14 получают награду Ethisphere Institute впервые и семь компаний, которые были в рейтинге каждый год с момента его создания в 2007 г.¹⁶

Подводя итоги, надо сказать, что была нарушена традиция парсонсовского понимания сопряжения бизнеса, профессий и государственного управления, но остался функционализм Спенсера и Дюркгейма. Структура профессиональной этики как социального института получила характеристики в парадигме социальной (деловой/профессиональной) этики (по Н. Васильевне), безусловно, имеющей ограничения, но здесь есть ответы в духе социального конструктивизма на вопросы: зачем фрилансерам профессиональная ассоциация (в России это Национальная гильдия фрилансеров), кто и как мог предотвратить трагедию актера М. О. Ефремова, может ли корпорация функционировать без морального стандарта. Сама деятельность организаций по внедрению этических стандартов приводит к формированию «парадигмы организационной этики» [1, с. 82]. В исследовании профессиональной этики в качестве объекта вполне допустимо избирать не содержание этического кодекса, а сами сообщества (организации, корпорации), допускает И. Ю. Ларионов: «а также внутрикорпоративную политику, т. е. то, что обычно не ассоциируется с областью классической этики» [18, с. 214].

Профессиональная этика является объективным, исторически обусловленным социально-экономическим институтом, в котором социальная/коммуникативная составляющая традиционно более «доходчива» для восприятия и осмысления. Этот социально-экономический институт порожден «самой природой капитализма, ориентированного на поощрение внеэкономической мотивации к труду» [19, с. 96]. Стандартизация поведения по критериям профессиональной и организационной (корпоративной) принадлежности превратилась в глобальное явление как результат многоуровневого и многовекторного управления. Мы должны говорить о динамике кодификации профессиональной этики: собственно профессиональные этические нормы частично закреплены и в международном и национальном законодательстве, стандартах, в нормативных документах организаций. Организации пересматривают, переоценивают и через соответствие общечеловеческим ценностям, требованиям организаций более высокого уровня или исходя из этической стратегии своей деятельности.

Организации как акторы социального института профессиональной этики – источник его динамики. Цели этой динамики задаются государствами и их союзами, профессиональными ассоциациями, корпорациями, а идущие социальные, экономические, духовные изменения ставят вопросы: кто актер или агент влияния в конкретных областях или ситуациях; может ли быть этической организация, включая государства, корпорации, профессиональные ассоциации; могут ли быть

¹⁴ Ассоциация менеджеров: деловое объединение России // Ассоциация менеджеров: сайт. — URL: <https://amr.ru/about/> (дата обращения: 27.05.2020).

¹⁵ Об Ассоциации // Российская ассоциация этики; бизнеса и КСО: сайт. — URL: <https://rben.ru/community/about-rben> (дата обращения: 27.05.2020).

¹⁶ The 2020 World's Most Ethical Companies. Honoree List // Рейтинг Института Ethisphere. — URL: <https://www.worldsmoethicalcompanies.com/honorees> (дата обращения: 27.05.2020).

этическими организации без высокого этического статуса первых лиц; как изменится роль профессиональной этики в социальном действии в глобальном сетевом и более насыщенном информацией мире. Социальный институт профессиональной этики встроен в институциональную среду, и рост его роли в социальной и экономической жизни актуализирует проблему исследования взаимосвязей института профессиональной этики с институтами управления, культуры, образования, спорта, права.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васильевне Н. Институционализация деловой этики: инструментальное внедрение ценностей в деятельность организаций / Н. Васильевне // Ведомости (Тюмень). Прикладная этика: «КПД практичности». — 2008. — № 32. — С. 83–107.
2. Васильевне Н. Прикладная этика: поиски гражданского согласия / Н. Васильевне, А. Васильев // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Философия. Социология. — 2008. — Т. 21 (60). — № 3. — С. 187–194.
3. Александрова Т. А. Методологические проблемы социологии профессий / Т. А. Александрова // Социологические исследования. — 2000. — № 8. — С. 11–17.
4. Абрамов Р. Н. Профессиональная этика в контексте социологии профессий: обзор зарубежных концепций / Р. Н. Абрамов // Социологические исследования. — 2018. — № 7. — С. 87–94.
5. Абрамов Р. Н. Профессиональная этика как объект социологического исследования: между социологией морали и социологией профессий / Р. Н. Абрамов, А. В. Быков // Вестник РУДН. Серия: Социология. — 2018. — Т. 18, № 4. — С. 747–764.
6. Николаев В. Г. 2015. 04. 015. Парсонс Т. Профессии и социальная структура. (Перевод с англ.) Parsons T. The professions and social structure // Parsons T. Essays in sociological theory. — Glencoe (il): free Press, 1954. — p. 34–49 / В. Г. Николаев // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия: 11. Социология: Реферативный журнал. — 2015. — № 4. — С. 153–170.
7. Положенцев А. В. Профессиональное сообщество и современная социальная онтология / А. В. Положенцев // Дискурсы этики. Альманах : сб. ст. под ред. В. Ю. Перова. — Санкт-Петербург : Издательство РХГА, 2012. — С. 222–233.
8. Васильевне Н. Внедрение этических ценностей переносится с индивида на организацию / Н. Васильевне // Ведомости (Тюмень). Парадигмы прикладной этики. — 2009. — № 35. — С. 83–90.
9. Иванов А. С. Деловая этика: о чем поведал американский учебник / А. С. Иванов // Российский внешнеэкономический вестник. — 2010. — № 1. — С. 67–72.
10. Яковлев А. А. Бизнес-ассоциации и их роль в процессах модернизации в России / А. А. Яковлев, В. В. Голикова, А. Ю. Зудин // Общественные науки и современность. — 2011. — № 3. — С. 26–36.
11. Блохин А. А. Альфа-бизнес на российском продовольственном рынке / А. А. Блохин, И. В. Ломакин-Румянцев, С. А. Наумов // Экономические стратегии. — 2019. — № 6. — С. 68–77.
12. Абиькенова В. А. Профессиональная этика журналиста и корпоративная этика СМИ: от дуализма к когнитивному диссонансу? / В. А. Абиькенова // Ведомости прикладной этики. — 2019. — № 53. — С. 144–153.
13. Красникова Е. Программа compliance в американских компаниях / Е. Красникова, В. Морозько // Корпоративный юрист. — 2008. — № 1. — С. 42–44.
14. Минервин И. Г. 2014. 04. 033. Блумфилд С. Теория и практика корпоративного управления. Bloomfield S. theory and practice of corporate governance: an integrated approach. — Cambridge etc.: Cambridge Univ. Press, 2013. — XVIII, 421 p. / И. Г. Минервин // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Серия 2. Экономика: Реферативный журнал. — 2014. — № 4. — С. 117–125.
15. Романов П. В. Мир профессий – пересмотр аналитических перспектив / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. — 2009. — № 8. — С. 25–35.

16. Васильевне Н. Дилемма деловой этики: обеспечение функциональности морали или сохранение ее статуса / Н. Васильевне // Постигая добро: сб. ст. к 60-летию Р. Г. Апресяна; отв. ред. О. В. Артемьева, А. В. Прокофьев. — Москва : Альфа М, 2013. — С. 402–418.

17. Минервин И. Г. 2008. 01. 050. Шварц М. С., Вебер Дж. Национальный индекс деловой этики. Schwartz M. S., Weber J. A business ethics national index (Beni): measuring business ethics activity around the world // business A. society. — L., 2006. — Vol. 45, no. 3. — Рр. 382-405 / И. Г. Минервин // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Серия 2. Экономика: Реферативный журнал. — 2008. — № 1. — С. 153–158.

18. Ларионов И. Ю. На пути к пониманию механизмов функционирования институализированных норм в профессиональной этике / И. Ю. Ларионов // Дискурсы этики. Альманах : сб. ст. под ред. В. Ю. Перова. — Санкт-Петербург : Издательство РХГА, 2012. — С. 206–214.

19. Фишман А. Г. Пугающий дух и его медиумы (актуальна ли «протестантская этика» в XXI в.?) / А. Г. Фишман // Journal of Institutional Studies. — 2020. — № 12 (1). — С. 84–99.

REFERENCES

1. Vasil'evne N. Institutionalization of Business Ethics: Instrumental Integration of Values into the Activities of Organizations. *Vedomosti (Tiumen'). Prikladnaia etika: «KPD praktichnosti» = Vedomosti (Tyumen). Applied Ethics: "Efficiency of Practicality"*, 2008, no. 32, pp. 83-107 (in Russian).

2. Vasil'evne N., Vasil'ev A. Applied Ethics: Seeking Civil Consent. *Uchenye zapiski Tavricheskogo natsional'nogo universiteta im. V. I. Vernadskogo. Seriya: Filosofii. Sotsiologiya = Scientific notes of the Tauride National University named after V.I. Vernadsky. Series: Philosophy. Sociology*, 2008, vol. 21 (60), no. 3, pp. 187-194 (in Russian).

3. Aleksandrova T. L. Methodological Problems of Sociology of Professions. *Sotsiologicheskie issledovaniia = Social Researches*, 2000, no. 8, pp. 11-17 (in Russian).

4. Abramov R. N. Professional Ethics in the Context of the Sociology of Professions: a Review of International Conceptions. *Sotsiologicheskie issledovaniia = Social Researches*, 2018, no. 7, pp. 87-94 (in Russian).

5. Abramov R. N., Bykov A. V. Professional Ethics as an Object of Sociological Study: between Sociology of Morality and Sociology of Professions. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya = RUDN Journal of Sociology*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 747-764 (in Russian).

6. Nikolaev V. G. 2015. 04. 015. (translate) Parsons T. Essays in sociological theory. - Glencoe (il): free Press, 1954. p. 34-49. *Sotsial'nye i guma-nitarnye nauki. Otechestvennaia i zarubezhnaia literatura. Seriya: 11. Sotsiologiya: Referativnyi zhurnal = Social and humanities. Domestic and foreign literature. Series: 11. Sociology: Abstract Journal*, 2015, no. 4, pp. 153-170 (in Russian).

7. Polozhentsev A. V. *Professional'noe soobshchestvo i sovremennaia sotsial'naia ontologiya* [Professional Community and Modern Social Ontology]. *Diskursy etiki. Al'manakh : sb. st. pod red. V. Iu. Perova. [Ethics discourses. Almanac: a collection of articles]*. Saint Petersburg, Izdatel'stvo RKhGA Publ., 2012, pp. 222-233.

8. Vasil'evne N. The Introduction of Ethical Values is Transferred from the Individual to the Organization. *Vedomosti (Tiumen'). Paradigmy prikladnoi etiki = Vedomosti (Tyumen). Paradigms of applied ethics*, 2009, no. 35, pp. 83-90 (in Russian).

9. Ivanov A. S. Business Ethics: What the American Textbook Told about. *Rossiiskii vneshneekonomicheskii vestnik = Russian Foreign Economic Gazette*, 2010, no. 1, pp. 67-72 (in Russian).

10. Iakovlev A. A., Golikova V. V., Zudin A. Iu. Business Associations and Their Role in Modernization Processes in Russia. *Obshchestvennye nauki i sovremennost' = Social Sciences and Modernity*, 2011, no. 3, pp. 26-36 (in Russian).

11. Blokhin A. A., Lomakin-Rumiantsev I. V., Naumov S. A. Alpha Business in the Russian Food Market. *Ekonomicheskie strategii = Economic Strategies*, 2019, no. 6, pp. 68-77 (in Russian).

12. Abil'kenova V. A. Professional Ethics Journalism and Corporate Media Ethics: from Dualism to Cognitive Dissonance? *Vedomosti prikladnoi etiki = Statements of the Applied Ethics*, 2019, no. 53, pp. 144-153 (in Russian).

13. Krasnikova E., Moroz'ko V. Compliance Program in American Companies. *Korporativnyi iurist = Corporate Lawyer*, 2008, no. 1, pp. 42-44 (in Russian).

14. Minervin I. G. 2014. 04. 033. (translate) Bloomfield S. theory and practice of corporate governance: an integrated approach. - Cambridge etc.: Cambridge Univ. Press, 2013. - XVIII, 421 p. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki: Otechestvennaia i zarubezhnaia literatura. Seriya 2. Ekonomika: Referativnyi zhurnal = Social and humanities sciences: Domestic and foreign literature. Series 2. Economics: Abstract Journal*, 2014, no. 4, pp. 117-125 (in Russian).

15. Romanov P. V., Iarskaia-Smirnova E. R. The World of Professions - Revising Analytical Perspectives. *Sotsiologicheskie issledovaniia = Social Researches*, 2009, no. 8, pp. 25-35 (in Russian).

16. Vasil'evne N. *Dilemma delovoi etiki: obespechenie funktsional'nosti morali ili sokhranenie ee statusa* [The dilemma of business ethics: ensuring the functionality of morality or maintaining its status]. Postigaia dobro: sb. st. k 60-letiiu R. G. Apresiana; otv. red. O. V. Artem'eva, A. V. Prokof'ev. [Receiving the good: a collection of articles on the 60th anniversary of R. G. Apresyan]. Moscow, Al'fa M Publ., 2013, pp. 402-418.

17. Minervin I. G. 2008. 01. 050. (translate). Schwartz M. S., Weber J. A business ethics national index (Beni): measuring business ethics activity around the world. *business A. society. L.*, 2006. Vol. 45, no. 3. pp. 382-405. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki: Otechestvennaia i zarubezhnaia literatura. Seriya 2. Ekonomika: Referativnyi zhurnal = Social and humanities sciences: Domestic and foreign literature. Series 2. Economics: Abstract Journal*, 2008, no. 1, pp. 153-158 (in Russian).

18. Larionov I. Iu. *Na puti k ponimaniu mekhanizmov funktsionirovaniia institutivnykh norm v professional'noi etike* [Towards understanding the functioning of institutionalized standards in professional ethics]. Diskursy etiki. Al'ma-nakh : sb. st. pod red. V. Iu. Perova. [Ethics discourses. Almanac: collection]. Saint Petersburg, Izdatel'stvo RKhGA, 2012, pp. 206-214.

19. Fishman L. G. Frightening Spirit and Its Mediums (Is the «Protestant Ethic» Relevant in the XXist Century?). *Journal of Institutional Studies*, 2020, no. 12 (1), pp. 84-99 (in Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Бобров Валерий Анатольевич — доцент кафедры философии и социальных коммуникаций юридического института Пензенского государственного университета, кандидат экономических наук, 440026, г. Пенза, ул. Красная 40, Российская Федерация, e-mail: bobroff@bk.ru.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bobrov Valery A. — Associate Professor, Department of Philosophy and Social Communications, Institute of Law, Penza State University, Candidate of economic sciences, 40 Krasnaya Street, Penza, 440026, the Russian Federation, e-mail: bobroff@bk.ru.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Бобров В. А. Структурная модель профессиональной этики как социального института / В. А. Бобров // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». — 2020. — Т. 8, № 3. — С. 211-224. — URL: <http://esj.pnzgu.ru>. — DOI: 10.21685/2307-9525-2020-8-3-24.

FOR CITATION

Bobrov V. A. Structural Model of Professional Ethics as a Social Institution. *Electronic scientific journal «Science. Society. State»*, 2020, vol. 8, no. 3, pp. 211-224, available at: <http://esj.pnzgu.ru>. DOI: 10.21685/2307-9525-2020-8-3-24. (In Russian).