

УДК 378.1:316.77:177

**ПОЛИТИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ОБЛАСТИ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ЭТИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ
(НА ПРИМЕРЕ КОДЕКСОВ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ
ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ Г. КРАСНОДАРА)**

Чунихина Т.Н.

В представленной работе дается правовая оценка положений кодексов о корпоративной этике и культуре трех высших учебных заведений г. Краснодара. Рассмотрены проблемы предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций. Подчеркивается важность соблюдения норм корпоративной этики как ключевого фактора объединения сотрудников учебного заведения в единый социальный организм, обеспечивающий эффективную реализацию образовательного процесса. Устанавливая меры поощрений и взысканий, университетское сообщество принуждает своих членов соблюдать формально закрепленную корпоративную мораль. Автор обращает внимание на то, что основой успешной деятельности организации являются корпоративные ценности и традиции, которые обеспечивают гармоничные, доверительные, уважительные отношения внутри коллектива.

Ключевые слова: корпоративная культура, кодекс корпоративной этики, поощрения, взыскания, преподаватель, обучающийся, корпоративная ответственность.

**EDUCATIONAL INSTITUTION POLICY IN THE FIELD OF PREVENTING
AND RESOLVING ETHICAL CONFLICTS (ON THE EXAMPLE OF CODES
ON CORPORATE CULTURE OF HIGHER EDUCATIONAL
INSTITUTIONS IN KRASNODAR)**

Chunikhina T.N.

The presented work provides a legal assessment of the provisions of the codes of corporate ethics and culture of three higher educational institutions in Krasnodar. The article considers the problems of preventing and resolving conflict situations

arising in law enforcement practice as well as emphasises the importance of adherence to the norms of corporate ethics as a key factor in uniting employees of an educational institution into a single social organism ensuring the effective implementation of the educational process. By establishing measures of incentives and penalties the university community forces its members to comply with the formally enshrined corporate morality. The author draws attention to the fact that the bases of the organization's successful activities are corporate values and traditions that ensure harmonious, trusting, respectful relationships within the team.

Keywords: corporate culture, code of corporate ethics, incentives, penalties, teacher, student, corporate responsibility.

Важнейшими категориями цивилизованного социального взаимодействия являются справедливость, честность, толерантность, долг, ответственность, гуманизм, достоинство. Данные основы универсальной этики одинаковы для всех людей, независимо от их социальной принадлежности, национальности, вероисповедания, уровня образования и сферы профессиональной деятельности. Согласимся с позицией Л.О Евдокимовой, считающей, что «взаимодействие человека с социальной системой должно подчиняться следующим основным принципам: следование корпоративной культуре (духу); безусловное соблюдение правил организации (системы); готовность к сотрудничеству, без навязывания своих представлений; соблюдение принятого в организации этикета» [2, с. 23]. В отличие от универсальной, нормы корпоративной этики предопределяются целями и особенностями сферы деятельности конкретной организации, «сложившимися стереотипами профессионального поведения» [8, с. 211] и служат своеобразной базой сплоченности конкретного коллектива.

Под корпоративной культурой организации Э. Штейн, один из основателей теории этого явления, понимает «модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и, следовательно, должна быть передана для усвоения новыми

членами организации как единственно правильный способ восприятия, представления и отношения» [цит. по: 7, с. 9]. А В.А. Спивак определяет корпоративную культуру как «систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды» [9, с. 16].

Образовательные учреждения как никакие другие организации нуждаются в укреплении и сплоченности коллектива, поиске оптимальных форм мотивации преподавателей и обучающихся для создания благоприятной, гармоничной, доброжелательной, высоконравственной среды при осуществлении научно-педагогической деятельности. Данное положение подтверждается закреплением на федеральном уровне норматива об обязательности соблюдения педагогическими работниками не только правовых, но и нравственных, этических норм, следование нормам профессиональной этики (статья 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [10]). Да и само общество предъявляет повышенные моральные ожидания к определенным профессиям и специальностям, одной из которых является педагог. А преподаватель высшей школы представляется идеалом интеллигентного, добропорядочного, достойного члена социума.

Нами проделана попытка систематизации положений локальных правовых актов трех высших учебных заведений г. Краснодара: Кодекса корпоративной культуры ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» (далее – КубГУ) [3], Кодекса этики и служебного поведения ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет» (далее – КубГТУ) [5] и Кодекса корпоративной этики Кубанского государственного аграрного университета ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина» (далее – КубГАУ) [4] в направлении формирования высокого уровня корпоративной культуры

всех членов университетского сообщества и предотвращения этических конфликтов.

Образовательные учреждения сами делают попытку закрепить терминологическую основу этических отношений, определяя корпоративную культуру как «систему общих убеждений, норм поведения, установок и ценностей, являющихся правилами и стандартами, определяющими требования к поведению преподавателей, сотрудников и обучающихся» (такое определение дает Кодекс корпоративной культуры КубГУ) [3]. А корпоративную этику понимают как «систему осознанно разделяемых в коллективе ценностей, представлений, понятий, убеждений, обычаев, традиций и этических норм, позволяющих ориентировать каждого члена коллектива на достижение единых целей, концентрировать их инициативу, предприимчивость, обеспечивать морально-психологический климат» [4] (данная формулировка содержится во введении к Кодексу корпоративной этики КубГАУ).

Сотрудники, преподаватели и обучающиеся университета обязаны принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов. Для обеспечения благоприятного морально-психологического климата в КубГАУ закрепляется необходимость поддержания в коллективе атмосферы доверия, доброжелательности, взаимного уважения и порядочности, единообразное понимание и исполнение норм корпоративной этики всеми работниками вне зависимости от занимаемой должности и обучающимися, осознание сотрудниками, преподавателями и обучающимися персональной ответственности за выполнение своих должностных обязанностей. На реализацию бесконфликтного функционирования вуза работает закрепление таких ценностей КубГАУ, как «академическая свобода и академическая ответственность», «доверительные, ответственные и взаимно вежливые отношения руководителей, сотрудников, обучающихся», «толерантность и конструктивное сотрудничество», «уважение к личности обучающегося, сотрудника, преподавателя, руководителя к их достоинству и правам» [4].

Среди принципов корпоративной этики КубГАУ, нацеленных на предотвращение конфликтов названы: честность, в соответствии с которой вуз не допускает конфликта между личными интересами и профессиональной деятельностью, сотрудниками и обучающимся запрещается обманывать, умалчивать и делать ложные заявления; ответственность, предполагающая добросовестное исполнение своих обязанностей; справедливость, основанную на равных условиях для профессионального роста, оплату труда, соответствующую штатному расписанию и достигнутым результатам; порядочность и чистоплотность, как нравственную чистоту и неспособность совершать безнравственные поступки; толерантность, базирующуюся на терпимости и уважении чужих взглядов [4].

Предотвращению конфликтов в КубГАУ способствует политика равных возможностей, отсутствия дискриминации, открытости и взаимоуважения как главных приоритетов в образовательных и трудовых отношениях [4].

Для любого сотрудника и обучающегося в КубГАУ установлены запреты проявления нетерпимости, дискриминации и насилия. Все должны уважительно и корректно относиться к культурным и религиозным особенностям различных этнических и социальных групп и конфессий, к национальным обычаям, уважать право на состояние в легальных общественных организациях и политических партиях. В целях недопущения дискриминации по национальному или религиозному признаку в КубГАУ запрещается носить одежду, указывающие на принадлежность к той или иной национальности, конфессии. Все сотрудники и обучающиеся обязаны: всегда извиняться за свое некорректное поведение; пресекать интриги, слухи, сплетни; не обсуждать личные или профессиональные качества других в их отсутствие; соблюдать суверенитет личности [4].

В КубГУ категорически запрещены любые методы унижения людей, все формы дискриминации и протекционизма. Каждый член «классического» университета находится «под опекой Университета, имеет право на социальную и правовую защиту, внимание к своим проблемам» [3].

Для всех сотрудников и обучающихся в КубГАУ конкретизируются запреты в таких нормативах: для всех сотрудников и обучающихся: не позволять негативных оценочных суждений по поводу решений и действий ректората; руководителей, коллег и сокурсников; запрещается проявление преподавателями терпения и сдержанности в общении с молодежью; не допускаются проявления фамильярности и ненормативной лексики; сотрудники и преподаватели не отвечают в присутствии коллег на некорректное поведение руководителя. Таким образом, ряд запретов вытекает из самой специфики трудовой деятельности.

На цель предотвращения конфликтной ситуации направлены запреты для преподавателей в КубГАУ: унижать достоинство студента, делать публичные замечания о внешности и одежде обучающихся; повышать голос, намеренно искажать персональные данные студента; проводить политическую или религиозную агитацию [4].

Реальная проблема в образовательном учреждении состоит в том, что преподавателю предоставлены достаточно широкие полномочия в субъективной оценке знаний студентов, научной работы магистров, аспирантов. По мнению Н.Л. Аширбагиной, «свобода их действий (которые могут быть не только социально-полезными, но и социально-вредными) зачастую ограничена лишь относительно-определенными правовыми предписаниями и собственной совестью» [1, с. 70]. Следовательно, задача нормативных локальных актов о корпоративной культуре сформулировать максимально полезные правила коммуникации как сотрудников между собой, так и с обучающимися, закрепив определенные нравственные идеалы в их взаимодействии и сделав их обязательными к исполнению.

Для преподавателей, сотрудников и обучающихся в КубГАУ недопустимо участие в любой противоправной деятельности, ношение любого вида оружия на территории вуза. Студенты и работники КубГАУ не могут использовать свое положение в корыстных целях, неуважительно относиться к преподавателям, студентам и гостям университета; злоупотреблять

телефонными разговорами. Обучающиеся в КубГАУ не должны неуважительно себя вести по отношению как к сотрудникам и преподавателям, так и к своим сокурсникам; помогать во время процедур контроля знаний; мусорить; пользоваться мобильными телефонами во время занятий [4].

Предотвращению конфликтов в корпоративных отношениях препятствуют следующие запреты для работников КубГТУ: «не оказывать предпочтения каким-либо профессиональными или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций», «исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды», «быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными», «не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей», «вести себя вызывающе, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом». Сотрудникам КубГТУ рекомендуется избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету КубГТУ [5].

Отдельный аспект проблемного взаимодействия может проследиваться в отношениях сотрудников и руководящих работников. Различия в мировоззрении, конечных ориентирах, целевых установках административного персонала и преподавателей могут приводить к возникновению конфликтных ситуаций. Так руководители КубГАУ, как субъекты, демонстрирующие подчиненным пример должного владения нормами и правилами корпоративной этики, должны уметь признавать перед подчиненными свои ошибки и не преследовать их за конструктивную критику в свой адрес [4].

В КубГАУ при возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

Детальная регламентация корпоративных правил поведения способствует формированию в КубГАУ конструктивных профессиональных отношений

между всеми субъектами образовательного процесса. Решение спорных вопросов, осуществление контроля за соблюдением принципов и правил корпоративной этики, корпоративных ценностей, положений кодекса, рассмотрение и выработка рекомендаций по устранению конфликтных ситуаций осуществляется юридическим отделом КубГАУ, при непосредственном контроле ректора. Дополнительным инструментом разрешения конфликтных ситуаций выступает деятельность профсоюзной организации КубГАУ, действующей для содействия в реализации элементов корпоративной этики [4].

В КубГУ при разрешении возникающих в рабочем процессе проблем сотрудники в первую очередь руководствуются принципами и правилами кодекса корпоративного поведения [3].

Специфическим видом возможных проблемных ситуаций является конфликт интересов, под которым одинаково определяется в актах КубГУ и КубГТУ «ситуация, при которой личная заинтересованность члена университетского сообщества негативно влияет или может повлиять ненадлежащее выполнение им обязанностей, в результате чего возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и законными интересами и правами вуза, способное привести к причинению вреда законным интересам и правам, имуществу и деловой репутации организации» [3; 5]. Только в акте КубГТУ конфликту интересов посвящена отдельная глава.

Способствует предотвращению конфликтов и четкая регламентация видов и форм ответственности за нарушение корпоративных норм. По мнению С.В. Крепак и А.В. Федотова, «основной проблемой правоприменения положений кодекса является отсутствие понимания ответственности за неисполнение своих обязанностей, а порой и неэффективная реализация прав» [6, с. 199]. В кодексе КубГАУ четко сформулированы меры взысканий за нарушение корпоративной этики: рекомендация принести публичные извинения, объявление публичного порицания, обращение в общественные

организации; отчисление обучающихся; увольнение сотрудников, осуществляющих воспитательные функции, за совершение аморального поступка [4]. В акте КубГУ также указывается на меры в виде рекомендации принести публичные извинения, объявление публичного порицание, но следующими мерами названы замечание и выговор, которые относятся к дисциплинарным формам принуждения [3]. В КубГТУ нарушение этических норм квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником вуза своих обязанностей, то есть подпадает под категорию дисциплинарных проступков, влекущих соответствующие дисциплинарные взыскания. Предусмотрена возможность создания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Таким образом, специфичных мер принуждения за нарушение корпоративных норм в КубГТУ нет [5].

В КубГУ для разрешения ситуаций, связанных с нарушением корпоративных правил норм предусмотрено создание специальной комиссии по этики. Вопрос и о ее деятельности решается ректором вуза на основе паритетного представительства всех заинтересованных групп университетского сообщества. За рамками ее деятельности находятся вопросы привлечения к уголовной, административной и дисциплинарной ответственности, что входит в компетенцию уполномоченных органов государственной власти и должностных лиц вуза; также комиссия не рассматривает анонимные обращения. Иницирует деятельность комиссии ректор университета при предъявлении материалов, свидетельствующих о наличии конфликтной ситуации, связанной с применением норм корпоративного кодекса. Из анализа текста документа следует, что самостоятельные комиссии по этике могут быть созданы в структурных подразделениях, а также общевузовская комиссия. Комиссия университета заседает в том случае, если невозможно разрешить спорную ситуацию комиссией нижнего уровня. Срок рассмотрения конфликтов – 30 дней с момента поступления обращения, в этот период должно быть принято решение, оформляемое протоколами. Акты комиссии носят

рекомендательные характер, в обязательном порядке они направляются ректору, а также всем заинтересованным лицам по их просьбе. Результатом работы комиссии может быть подготовка проектов локальных нормативных документов, поручений ректора [3].

Только в акте КубГАУ в главе 9 кодекса установлены поощрения за соблюдение требований корпоративной этики, как морального (выдвижение в кадровый резерв, назначение на ответственные должности, награждение почетной грамотой, объявление благодарности, предоставление положительных рекомендаций и характеристик), так и материального (премирование, награждение ценным подарком) характера [4].

В заключении хотелось бы указать на еще один, очень важный аспект установления бесконфликтной, благоприятной среды обучения и научного творчества в вузе – факт знания корпоративных норм самими субъектами их реализации. Чтобы кодексы действительно работали, необходимо предусмотреть реально действенный механизм ознакомления всех субъектов корпоративных отношений с его предписаниями. В КубГАУ обучающиеся обязаны знать положения кодекса и соблюдать их в процессе обучения [4]. В КубГУ нет норматива о принудительном и обязательном исполнении корпоративных норм. Обозначается, что документ един для всего коллектива вуза, но сотрудники и обучающиеся добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения [3]. Нормами Кодекса этики и служебного поведения КубГТУ «надлежит руководствоваться обучающимся и работникам КубГТУ, независимо от занимаемой должности» [5].

Обязательство по ознакомлению работников и обучающихся с положениями корпоративных документов четко регламентировано только в локальном акте КубГАУ. Доведение до сведения сотрудников информации о его нормативах возлагается на отдел кадров, о чем делается соответствующая запись в трудовом договоре, а обучающимся – на деканов факультетов [4]. Кодекс КубГУ доводится до сведения преподавателей и сотрудников

управлением кадров при заключении трудового договора, а обучающихся – руководителями и студенческими советами структурных подразделений [3].

В акте КубГУ дается обязательное указание для сотрудников и обучающихся «знать и соблюдать» положения этого локального акта [3]. В КубГУ обязательство довести до сведения сотрудников и обучающихся правил корпоративного кодекса возложено на проректоров, директоров институтов, руководителей структурных подразделений: «ознакомить под роспись в листе ознакомления» [5].

Проведенный анализ локального нормотворчества высших учебных заведений позволяет сделать вывод о том, что кодексы корпоративной этики направлены на разрешение нравственно-этических проблем и спорных ситуаций, предотвращение злоупотреблений как в деятельности, непосредственно связанной с оказанием образовательных услуг, так и между сотрудниками высшего учебного заведения в межличностных отношениях. Регламентируя процедуру предотвращения и разрешения конфликтов, возникающих на этической основе, кодексы корпоративной этики вузов реализуют специфическую управленческую функцию.

Наличие кодекса корпоративной этики в образовательном учреждении само по себе является показателем нравственной зрелости конкретного коллектива, который может самостоятельно без помощи государственных структур разрешать конфликты и спорные ситуации. Отсутствие чувства взаимной сопричастности, уважения, поддержки влекут проблемы формирования здорового психологического климата в коллективе, влияют на эффективность образовательного процесса, взаимодействие преподавателей и студентов в процессе аудиторной и внеаудиторной деятельности, что, в целом, влияет на имидж учебного заведения.

Предотвращение конфликтов, отсутствие спорных ситуаций станут обычными явлениями только в том случае, если каждый сотрудник вуза, а также обучающиеся, внимательно изучив положения кодексов корпоративной этики, будут следовать их предписаниям.

Список литературы:

1. Аширбагина Н.Л. Кодекс этики как фактор развития корпоративной культуры // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2021. № 2 (2). С. 69-71.
2. Евдокимова Л.О. Социально-этические аспекты корпоративных отношений в России // Общество. Среда. Развитие. 2009. № 1 (10). С. 16-24.
3. Кодекс корпоративной культуры ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» [Электронный ресурс] // Кубанский государственный университет [сайт]. 26.03.2021. URL: <https://bit.ly/3qpeoUC> (дата обращения: 25.11.2021).
4. Кодекс корпоративной этики Кубанского государственного аграрного университета [Электронный ресурс] // Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина [сайт]. 26.09.2016. URL: <https://bit.ly/3Jq9Ar0> (дата обращения: 25.11.2021).
5. Кодекс этики и служебного поведения ФГБУ ВО «Кубанский государственный технологический университет» [Электронный ресурс] // Кубанский государственный технологический университет [сайт]. 02.10.2018. URL: <https://bit.ly/3pp9Cax> (дата обращения: 25.11.2021).
6. Крепак С.В., Федотов А.В. Проблемы применения кодекса корпоративной этики // Вестник Волжской государственной академии водного транспорта. 2014. Вып. 36. С. 199-201.
7. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учебник. М: Логос, 2020. 228 с.
8. Рахматуллина Л.В., Сафиуллина Н.З., Гарипова Г.И. Корпоративная этика современного педагога // Современные исследования социальных проблем. 20218. Т. 9. № 2. С. 201-211.
9. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 325 с.
10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант Плюс [сайт]. 2021. URL: <https://bit.ly/3H8xYeJ> (дата обращения: 25.11.2021).

Сведения об авторе:

Чунихина Татьяна Николаевна – кандидат политических наук, доцент кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета (Краснодар, Россия).

Data about the author:

Chunikhina Tatiana Nikolaevna – Candidate of Political Sciences, Assistant Professor of Sociology, Law and Human Resources Department, Kuban State Technological University (Krasnodar, Russia).

E-mail: tanithbook77@mail.ru.