

Ю.Н. Москвич, Е.Н. Викторук

УДК 117

Как трудно быть профессором эпохи перемен: конкуренция этических стратегий успеха

Аннотация. В статье обсуждается дилемма профессиональной «успешности / честности» в условиях становления «постакадемического» этоса. Сделана попытка приложения типологии организационной культуры к анализу ценностей этоса трансформирующихся университетов. Выделены и рассмотрены ценности успешного профессора как представителя инновационных команд.

Ключевые слова: современный университет, предпринимательский университет, этика университета, академический этос, постакадемический этос, научно-образовательный этос, этика успеха, лидерство, организационная культура.

Введение

В настоящее время существует два подхода к описанию и содержательному наполнению миссий профессора в современном мире. Первый подход по своей сути является консервативным. Он рассматривает сложившиеся в образовании ценности и традиции данной элитной образовательной и научной группы людей достаточными для преодоления возникающих новых вызовов путем последовательной адаптации профессорского сообщества к новым условиям профессионального и социального бытия. В рамках этого подхода «успешность» труда профессора определяется прежде всего «честным», т.е. строгим соблюдением ранее сформированных ритуалов и этических норм этой высокостатусной профессии. В этом подходе «успешный профессор» – всегда «честный перед своей профессией человек», а эволюционные возможности самоорганизации, самонастройки и самоочищения профессорского сообщества высоки и всегда будут такими. Главная задача общества и власти в этом случае предельно ясна – дать возможность профессорскому сообществу самостоятельно разрешать свои проблемы и обеспечивать для него необходимые для этого ус-

ловия: высокий уровень академических свобод и достаточный уровень финансовой поддержки проводимых научных исследований.

Второй подход – системный. Он базируется на современных исследованиях профессиональной этики, психологии научной и преподавательской деятельности и анализе формирующейся новой миссии ученого и университета в «обществе знаний» [1, 23, 4, 19] и «инновационных обществах» нового века [17]. Этот подход критически оценивает возможности научного и образовательного сообщества к самоорганизации, рассматривает членов его как противоречивых в своих мотивациях и поступках людей и признает право общества и власти предъявлять «профессорскому» сообществу свои требования и правила деятельности ради служения обществу и активного участия его в преодолении национальных и глобальных кризисных ситуаций.

В данной работе делается попытка анализа имеющихся этических стратегий разных групп «профессорского сообщества» и прогноза их эволюционных и желаемых изменений.

Позиции и образы «настоящего» профессора в современной России

Исходное значение слова «профессор», начиная с Древнего Рима, – преподаватель. Именно это широкое латинское значение в некоторых странах сохраняется до сих пор и используется по отношению ко всем преподавателям в любом учебном заведении, включая школьного преподавателя (например, в Испании). В России профессор – в основном – самая высокая педагогическая позиция в вузах, которую, как правило, занимают только доктора наук, т.е. ученые, получившие высокий уровень признания среди своих коллег и успешно преодолевших большое число содержательных исследовательских и организационных проблем. По этой причине российский «портрет» профессора внешне выглядит солидно и по своим функциональным обязанностям соответствует позиции профессора «два в одном» классического университета Гумбольдта (1809 г.), основанного на знаниях: университетский преподаватель высокого уровня компетентности и одновременно ученый, яв-

ляющийся активно действующим ученым и экспертом в определённой области науки, техники или искусства. Более строгий анализ показывает, что это далеко не так. Реформы университетов в первое десятилетие советского времени существенным образом изменили исходную парадигму классического университета: основная часть научных исследований из университетов была выведена и передана в ведение Академии наук СССР (1925 год), а с 1991 года – в ведение Российской Академии наук. Параллельно с классическими университетами была создана система отраслевых высших учебных заведений – институтов, как правило, с более меньшим объемом базовых научных исследований. Ситуация, в целом не благоприятная для большинства нынешних российских университетов, сохраняется до сих пор.

Очевидно, что по этой причине понятие «профессор» содержательно разнообразно. Поскольку, в отличие от многих стран, «профессор» в России может быть и учёным званием научно-педагогического работника университета или научно-исследовательского института (НИИ), и преподавательской должностью, то профессор из Академий наук и НИИ может полностью или в основном заниматься наукой. Профессор ведущего университета может быть активным ученым с высоким уровнем участия в преподавании, т.е. по своим обязанностям формально соответствует образу профессора традиционного классического университета. Профессор обычного массового российского университета в большей степени – это преподаватель с очень высоким уровнем учебной нагрузки. Он в меньшей степени может постоянно и активно заниматься наукой.

В последнее десятилетие в России появляется еще один тип профессора – ведущего ученого, равноправного члена инновационных команд, реализующих проекты создания новых востребованных экономикой и обществом технологий и продуктов. Таким образом, в университетах России под воздействием целого комплекса факторов появляется принципиально новый тип профессорской деятельности – служение находящемуся в глобальном кризисе обществу, принципиально отличающийся от прежней традиционной миссии ученого, творца новых знаний, но не со-творца необходимых сейчас и здесь полезных

социальных и экономических нововведений (инноваций) [12]. Новая «социальная миссия служения обществу» только начинает формироваться в мире и в России, однако ясно, что она влечет за собой радикальные изменения в понимании сути деятельности университетов, изменения подходов к определению набора функций профессорского сообщества [11, 18]. Фактически это означает, что миссия современного университета становится триединой: подготовка современных профессиональных кадров, способных успешно работать и жить в условиях быстро меняющегося мира, генерация, накопление и передача (трансфер) актуальных базовых и прикладных знаний, разработка и внедрение в социальную и экономическую жизнь новых полезных разработок (инноваций).

Новая «третья» миссия университетов в России активно обсуждается с 1990 года и является предметом многих официальных документов, устанавливающих правила её продвижения в реальную практику и проведения оценки качества её исполнения. Наиболее значимым, на наш взгляд, является заявление руководителей восьми ведущих стран мира, принятое на саммите G8 в Санкт-Петербурге 16 июля 2006 года «Образование для инновационных обществ в XXI веке» [17]. С учетом происходящих в мире изменений и особой значимости нового сектора экономики – «экономики, основанной на знаниях», в этом обращении исторически впервые заявлено, что «образование – это общественное благо», являющееся «основой прогресса человечества». Ключевой задачей грядущего инновационного общества должна стать подготовка граждан «жить в условиях быстрых перемен». Для этого всем странам «нужно способствовать формированию глобального инновационного общества посредством развития и интеграции всех трех элементов “треугольника знаний”: образование, исследования и инновации». Очевидно, что это может быть реализовано лишь путем «крупномасштабного инвестирования в человеческие ресурсы, развития профессиональных навыков и научных исследований, а также путем поддержки модернизации систем образования, с тем чтобы они в большей степени соответствовали потребностям глобальной экономики, основанной на знаниях». Логическим завершением дискуссий о

миссиях современного университета стала подготовка и запуск 2 ноября 2016 года нового международного Московского рейтинга университетов «Три миссии университета», базовые критерии которого представляют собой впервые все три значимые для современных университетов пространства деятельности и ответственности: «качество образования», «наука» и «университет и общество» [5].

Таким образом, в реальной практике университетов сегодня объективно должны сосуществовать и взаимно конкурировать три образа «успешного профессора»: признанного миром науки ученого, творца новых знаний; уважаемого коллегами и студентами ученого-преподавателя и плодотворного соавтора и со-творца полезных нововведений (технологий, продуктов), имеющих спрос на рынке. Очевидно, что этические нормы «успешности» и «честности» каждого из этих типов «профессорского» поведения могут, или должны, иметь существенные отличия, которые будут рассмотрены ниже.

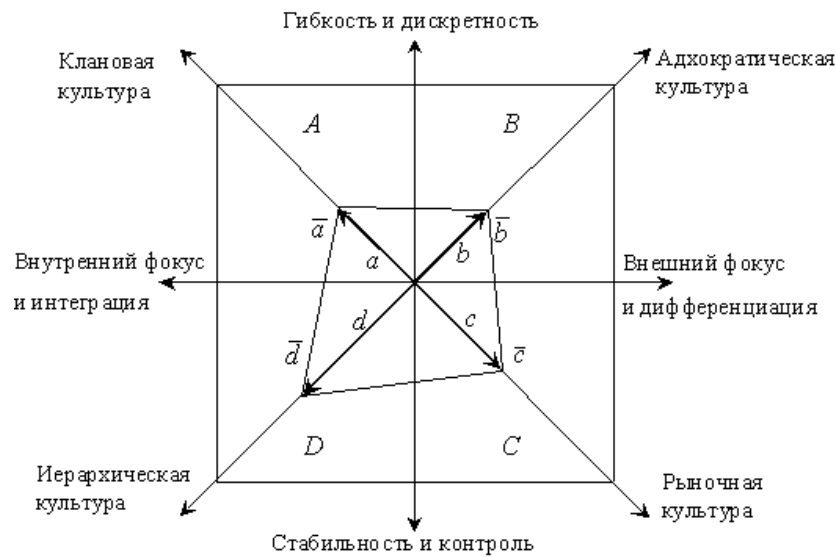
«Честность / успешность» в разных типах деловой культуры

Ценности «честности/успеха» академического этоса традиционно описывают как «плюсование» норм педагогической, научной, корпоративной, административной этики. Как результат, эталон успешного профессора – и швец, и жнец, и на дуде игрец. Этика педагога требует ответственности перед студентами, коллегами и своей отраслью научного знания; ответственности за выбор стратегии и тактики обучения; использование собственного научного опыта. Этот профессионально-этический блок базируется на ценностях свободы творчества, требует сочетания научной и учебной деятельности, предполагает персонифицированную ответственность за результаты обучения студентов. Второй блок профессионально-этических требований традиционно акцентирует отношения «двух основных участников процесса непосредственной передачи знаний — преподавателя и студента». Здесь ценностной доминантой является «педагогический такт». Приведем стандарты поведения успешного педагога: простота общения без фамильярности; доверие без попустительства; просьба без упрашивания;

советы и рекомендации без навязчивости; ирония и юмор без уничижающей насмешливости; требовательность без мелкой придирчивости; твердость и последовательность в осуществлении воспитательных воздействий без необоснованной отмены требования; развитие самостоятельности без мелочной опеки т.д. [22, 70].

Третья составляющая – отношения с коллегами «по вертикали» и «по горизонтали». Программы курсов по педагогической этике акцентируют этот профессионально-этический блок, нормы которого плохо сочетаются с ценностями академических свобод. И четвертый блок – о нем вспоминают в последнюю очередь – этика научного творчества, востребованная особым положением вузовского педагога, который обязан сочетать в своей жизнедеятельности функции преподавателя и ученого. [10, 68-78]. Декларация тесной взаимосвязи этих составляющих, простое «сложение» этик не позволяет увидеть «сплав» ценностей меняющегося академического этоса в его новых социальных задачах, включая «третью миссию», заданную Бухарестской декларацией (2004 г.).

Журнал «Ведомости прикладной этики» – не только мощная экспертная площадка, но и пространство мозгового штурма, метода творческого принятия решений, когда не отвергаются даже самые непривычные идеи. Что будет, если приложить известные типологии организационной культуры к анализу показателей профессорской успешности? Такой эксперимент кажется оправданным, ведь университет сегодня классифицируется как сложная и крупная организация [14, 95], в которой функции управления, планирования и контроля становятся ведущими. Анализируя «должное и сущее» меняющихся университетов, мы рассмотрели известные типологии оргкультур, но остановимся лишь на двух: Ким Камерон и Роберт Куинн [15] (иерархическая, рыночная, клановая и адхократическая культуры) и Константин Харский (цирк, театр, церковь) [22].



Приложение матрицы Камерона-Куинна позволяет оценить ориентацию на профессиональную «успешность / честность» в каждой конкретной организации (вузе) по факторам стабильности/контроля; гибкости/ дискретности; внешней и внутренней направленности менеджмента; стремления к интеграции или дифференциации. Согласно методологии, в каждой организации в разной степени присутствуют все типы культуры, следовательно, речь идет о построении профиля культуры конкретной организации (см. рис.). В традиционных менеджерских формулировках, тем не менее, можно четко проследить, насколько в конкретной организации (университете) наличествует свобода научного и профессионального творчества, пространство для инициативы, делового риска и т.п.

Еще недавно большинство российских вузов можно было охарактеризовать как типичные иерархические культуры с господством правил, бюрократии, где сотрудник – винтик системы, легко заменяемый на равноценный (наделенный такими же профессиональными навыками). «Честный» профессор как член иерархической структуры – сотрудник, имеющий очень высокую квалификацию и занимающий высокий уровень в общей иерархии, но играющий по правилам этой культуры, образец «педагогического такта», четко понимающий отношения «по вертикали и горизонтали». Иерархические культуры отли-

чаются консервативностью, формализованностью и малой способностью к изменениям, поэтому в условиях реформирования университетов происходит разрушение ценностных моделей иерархий, а значит «понуждение» профессуры к новым требованиям. Наукометрические показатели, возрастающая честная и нечестная конкуренция задают новые стандарты «честности/успешности» постакадемического этоса.

За последние два десятилетия в России появилось большое количество частных вузов, в которых легко прослеживаются характеристики клановой культуры. Честность и успешность здесь определяются показателями лояльности, приближенности к первому лицу. Многие значит выстраивание отношений, что не идет на пользу «объективным» показателям. Организации с клановой культурой эффективно выживают в динамичной среде за счет единства, сплоченности коллектива, создания особого дружеского климата в компании и ориентации на клиента.

Адхократия и рыночный тип организации в определенной степени характеризуют ведомственные институты. Основные ценности здесь: инициатива, новаторство, результативность. Корпорацию с такой культурой связывает в единое целое взаимная выгодность сотрудничества и стремление побеждать. Ценности адхократии характеризуют предпринимательский университет – новый, только нарождающийся в нашей стране тип университета. Адхократическая культура способна быстро и гибко реагировать на внешне изменения, сочетая принципы новаторства и поощрения творчества. Такого типа организации хорошо адаптируются в ситуациях неопределенности, двусмысленности и перегрузки информацией. Адхократии – временные структуры, поэтому в «громоздких» университетских организациях это могут быть «встроенные» институты, живущие относительно самостоятельной жизнью. Главные ресурсы – специалисты. Сотрудники не выполняют вмененные им функции, а делают конкретные проекты. Критерием человеческой ценности считается качество индивидуального труда и степень преданности делу¹. Успешность/честность здесь во мно-

¹ <http://refleader.ru/jgeyfsyfsqas.html>

гом строятся на ценности доверия.

Куда податься бедному профессору, если он вынужден трудиться в организации, культура которой не соответствует его представлениям о «честности / успешности»? Спасением видится «виртуальный» тип деловой культуры, отдельно выделяемый в деловой этике. Здесь «незримый колледж», веками существующий, просто реализуется в сети, в интернет-сообществе. Это возможность профессионалам сохранять свою профессиональную честность и быть признанными, то есть успешными. А.Г.Кислов пишет о деинституциализации высшей школы [8] как способе самосохранения честных профессионалов. С интеллектуалами происходит «одно и то же: идёт кристаллизация групп (фракций); мыслители и их группировки ищут и используют организационные основы, спорят между собой, что составляет основу интеллектуальных ритуалов с обменом культурным капиталом и эмоциональной энергией, формулируют интеллектуальные позиции; соперничают между собой за пространство внимания, делятся или объединяются, заимствуют и распространяют вовне свои идеи, комментируют классиков; переживают периоды расцвета творчества и временна идейного застоя; образуют соответствующие интеллектуальные сети (те самые связи личных знакомств между мыслителями), завоёвывают долговременные интеллектуальные репутации при условии непрерывности спора во многих поколениях; достигают всё более высоких уровней абстракции и рефлексии, развивая космологические, метафизические, эпистемологические и другие последовательности» [9].

К.Харский разработал образную и доходчивую матрицу, где успешность различается в трех типах деловой культуры – цирк, театр и церковь [21]. Модель К.Харского акцентирует не только формы мотивации и контроля, но и «поведенческие модели» делового взаимодействия в организации. «Цирк» (тигры и дрессировщики) – это организация, в которой люди работают только из-за денег, жесткие условия по показателям. «Тигры», работающие только по щелчку хлыста и за кусок мяса, – почти нереальный вариант для университета – организации, где люди работают на будущее, а изготавливаемый продукт должен быть высокого качества. К сожалению, ценности «цирка» все больше

внедряются в оргкультуру вузов: сотрудники хотят «поменьше работать и побольше получать».

То, что культуру вуза можно классифицировать по типу «театр», знают многие. В «театр» приходят не за высокой зарплатой, а за эмоциями. Режиссеры и актеры руководствуются особыми мотивами при выборе ролей, все наблюдают и обсуждают смену фаворитов. Успешность «актеров» зависит от понимания, на что они могут претендовать, если будут качественно «играть». Режиссер полагает, что будущее организации определяет только он. Каково «честному» профессору в такой организации?

Третий тип организации – по Харскому – «церковь». Работа на *идею!* Именно так и строились классические университеты: все работают не за деньги, не за эмоции, а ради «приобщения к культуре». Организации со своими «святыми и пророками», священными правилами. Смысл жизни в такой организации – причастность к «Великому пути», «Истине». Видение будущего пророчится лидером, а сотрудники, «адепты», распространяют его повсюду. «Незримый колледж» – это организация, которую можно охарактеризовать как «сетевую церковь». Ведь если границы университета как социального института размываются, то успех обеспечивается коммуникацией, а не привязанностью к организации. Сетевые взаимодействия способствуют формированию высшей школой новых «социальных лифтов», неподконтрольных властным структурам. Сети рожают и новые риски, предотвращение которых – один из новых вызовов постакадемического этоса.

В каждой шутке есть доля шутки, при переходе к постакадемическому этосу мы видим, как университеты из «церкви» трансформируются в «цирки», при этом «театр» зачастую становится переходным этапом. Вопросы, которые обсуждают специалисты: актуальны ли по-прежнему ценности науки в перестраивающихся вузах? позволяют ли они профессору чувствовать себя достойно? быть одновременно честным и успешным?

Постановка вопроса «честный профессор v/s успешный профессор» побуждает пристальнее взглянуть в этические «напластования» университетской организационной культуры и среди традиционных увидеть нарождающуюся этику «иннова-

ционной культуры». Этика инновационного профессора не нормативная, а прикладная [2]. Его «честность/успешность» определяются навыками этической экспертизы, этического проектирования и моделирования, навыком принятия управленческих решений высокой степени этичности. Базовой ценностью этой этики является доверие. В деловой этике выделяют два типа доверия: «доверие как ожидание технически компетентной работы и доверие как ожидание фидуциарной ответственности. Доверие, складывающееся из трех фундаментальных элементов (предсказуемость, надежность, вера) – это показатель эффективности и конкурентоспособности организации, поскольку минимизирует издержки на контроль, поиск информации, предотвращение оппортунистического поведения и т.п. [20, 41-46]. Доверие внутри организации предполагает: открытый обмен информацией; наделение сотрудников большим правом участия в принятии решений; обмен ключевой информацией; подлинный обмен мнениями и чувствами; восприятие открытого и честного общения на верхнем и нижнем уровнях организационной лестницы; справедливое и корректное отношение к группам сотрудников; общность целей и ценностей, разделяемых рядовыми работниками и руководителями; отсутствие пристального, мелочного надзора как признак личного доверия; обратная связь между руководителями и рядовыми работниками по вопросам эффективности деятельности сотрудников и их обязанностей. Приложите эти требования к своей организации, и Вы легко поймете, на чей «успех» она ориентирована.

Фактор «доверия» как отражение взаимозависимой системы «успешность и честность» в деле профессора все чаще применяется экспертами для описания жизнеспособных научно-образовательных организаций. Ссылаясь на П.Штомпку, Дж. Зимана, отечественные ученые [17], делают вывод о внутреннем болезненном росте и «самоизлечении» академического этоса. Выявленные специалистами «девиации» (фискализация, коммерциализация, бюрократизация, снижение эксклюзивности и автономности научной общественности) подрывают нормы академического этоса CUDOS. Заменена «мертоновских» норм CUDOS на постакадемические PLASE в надежде, что рынок

выполнит свою санирующую функцию и отправит в небытие всех неуспешных и нечестных, пока сомнительна [17, 111].

***Образование как пространство дискуссий
для поиска согласия ради желанного будущего***

Реальное образование в мире и в России сегодня как никогда прежде испытывает внутренние и внешние напряжения, отражающиеся в острых столкновениях различных картин мира. Идущие дискуссии о будущем образования имеют черты своего рода «борьбы добра и зла»: «обновленного» современного образования, ориентированного на новые вызовы, – и гордящегося своими бесспорными достижениями традиционного образования, стремящегося удержать свой статус-кво при выжидающем молчании неопределившихся [13]. Все эти позиции могут и должны рассматриваться как конструктивные, отражающие многообразие сложившейся в настоящее время картины мира как основы мировосприятия каждого человека, опираясь на которое он действует в мире. Так, революционеры и реформаторы в образовании бесспорно отражают позиции людей, полагающих, что образование должно продолжать быть приоритетной «зоной прорыва в будущее». К ним прежде всего можно отнести «сознательных» родителей, молодых исследователей, представителей ИКТ, общественных деятелей, политиков, представителей бизнеса, видящих себя в «грядущем будущем» очередных этапов технологической и промышленной революции. Их аргументы, даже самые алармистские, например, о радикальном изменении роли учителей и преподавателей университетов [5], должны быть услышаны и обсуждены.

Консерваторы (академическая элита, представители образовательного сообщества, родители-консерваторы, представители религиозных объединений) отражают точку зрения людей, убежденных в том, что образование по своей природе было и должно оставаться консервативным. Его основная миссия – процесс «накопления и трансляции коллективной / социальной памяти, способ удержания общественных норм и образцов». По этой причине для этих людей неприемлем даже сам факт наличия в образовании процессов создания и внедрения в практику образования тех или иных нововведений –

инноваций, представляющих собой по своей внутренней логике «созидательное разрушение» [24]. Созидательность полезных нововведений для этих людей вторична по сравнению с трудно поддающейся для их ценностной установки «сбережения прошлого», оценки рисков и неизбежности изменений.

В этой связи значимым становится позиция неопределенных (в основном традиционные работодатели, большинство родителей и преподавателей, традиционные гражданские активисты и политики), в картине мира которых значимое место занимает общественно-значимый прагматизм. Полезные необходимые «созревшие» изменения в образовании для них, как правило, понятны и приемлемы. Очевидно, что аргументированная артикуляция возможных значимых угроз и выгод для общественного благополучия могут быть крайне важны для этой группы людей, и они могут в разной степени становиться на сторону первой активной группы преобразователей образования и этических правил поведения «профессорского сообщества». Следует отметить, что такая же ситуация существовала и в период формирования этики ученых и преподавателей классических университетов в эпоху их возникновения. Осознание необходимости перемен, формирование нескольких сценариев будущего естественным образом обостряют конкуренцию поведенческих этических стратегий различных групп профессорского сообщества, делая этот процесс естественным и, как правило, эволюционным. Сложившееся сейчас различие профессиональных обязанностей разных групп профессорского сообщества с отчетливыми ценностными установками на желаемый успех будет неизбежно меняться, поскольку будут меняться как по численности, так и по содержательным критериям оценки группы признания их «успехов». Формирующееся на наших глазах новое глобальное общество по своей сути очень диалектично: одновременно оно является не только «обществом риска» для всех, в том числе и для «успешных и честных профессоров» [3], но и «обществом преодоления проблем и рисков», т.е. обществом, создающим актуализированные востребованные временем новшества, обеспечивающие всем достойное желаемое будущее. Образ нового «успешного»

профессора этого будущего уже заявлен и его судьба уже predetermined.

Список литературы

1. *Алексеева И.Ю.* Общество знания и гуманитарные технологии. Философия науки и техники. т.16. 2011, №1, с. 274-288.
2. *Бакштановский В.И.* Университетская этика: Прикладная этика. Инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров. Часть первая. Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2011. – 274 с.
3. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
4. *Друкер Питер Ф.* «Посткапиталистическое общество» в антологии «Новая постиндустриальная волна на Западе». Антология/Под редакцией В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. 640 с. (сокр.русс.пер. *Drucker Peter F.* The Post-Capitalist Society. Harper Business. N-Y.,1993).
5. Запущен Московский международный рейтинг вузов «Три миссии университета». Официальный ресурс Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://мин-обрнауки.рф/новости/9028>.
6. *Каплун Герман.* Конец эры бюрократов: семь причин, по которым 80% чиновников окажутся на улице. <http://www.forbes.ru>
7. *Колесникова Е.Ю.* Идея университета и его миссия: классические и современные интерпретации. Южно-российский форум, 2012, №2(5). С. 63-70.
8. *Кислов А.Г.* О подготовке мастеров профобучения в условиях растущей социально-профессиональной мобильности // Образование и наука, 2014. №7.
9. *Кислов А.Г., Шмурыгина О.В.* О сетевой природе высшей школы // http://kalinovsky-k.narod.ru/b/gkr_2013/source/authors/Kislov_Shcurygina.pdf
10. *Мишаткина Т.В.* Педагогическая этика: учеб.пособие. Ростов н/Д., Минск, 2004. – 304 с.

11. *Мешков А.Ю.* Проблема определения миссии университета как организации. Вестник ЮУрГУ, 2012, №41, с.36-41.

12. *Москвич Ю.Н.* Творцы и созидатели нового мира: откуда пришли и куда держат путь. Осмысление глобального мира: коллективная монография/отв. ред. Ю.Н. Москвич [Серия: библиотека актуальной философии] Вып.1. – Красноярск: Изд-во «Литера-принт», 2007. – 176 с. Текст размещен на сайте библиотеки Российского философского общества www.dialog21.ru

13. *Москвич Ю.Н.* Образование и меняющиеся картины мира: поиск пространств согласия ради будущего. Материалы X Международной научной конференции «Образование и социализация личности в современном обществе», посвященной памяти выдающегося ученого-педагога, доктора педагогических наук, профессора, члена-корреспондента Российской академии образования Марии Ивановны Шиловой (1933-2015) / ред. кол. Краснояр. гос.пед. университет им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2016. С.47-56.

14. *Рогожа М.М.* Профессиональный успех университетского интеллектуала в контексте ценностных оснований «третьей миссии» университета. Возвращение этики успеха? Ведомости прикладной этики. Вып.48 / Под ред. В.И.Бакштановского, О.А.Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ. 2016. С.90-104.

15. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. — 320 с.

16. Образование для инновационных обществ в XXI веке. Саммит «Группы восьми» (Санкт-Петербург, 16 июля 2006 года). Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. Высшее и среднее профессиональное образование. 2006. № 9. С. 3–12.

17. *Перов В.Ю.* Антиномии успеха академического этоса. Возвращение этики успеха? // Ведомости прикладной этики. Вып. 48 / Под ред. В.И. Бакштановского, О.А. Новоселова. Тюмень: НИИ ПЭ.2016. С.105-116.

18. *Повзун В.Д.* Миссия университета как аксиологический феномен. Электронное научное издание Аксиология и инноватика образования. www.openport.ru/axiology/docs/19/17.pdf
19. *Викторук Е.Н., Москвич Ю.Н.* Этика профессора – это высший уровень университетского этического кодекса // *Ведомости прикладной этики.* Вып.39 / Под ред. В.И.Бакштановского, 2011, С.161-168. Тюмень: НИИ ПЭ.
20. *Фритцше Дейвид Дж.* Этика бизнеса. Глобальная и управленческая перспектива/ Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. – 336 с.
21. *Харский К.* Ценностное управление для бизнеса. Политехника-Сервис.2010.
22. *Якушева С.Д.* Педагогическая этика как элемент мастерства преподавателя вуза. Вестник Новгородского государственного университета. 2011. №64. С.69-72.
23. *Drucker P.* The Age of Discontinuity, Guidelines to our changing society. New York, 1969.
24. *Joseph A. Schumpeter.* The Process of Creative Destruction. Unwin. 1942.