

**ПРИЛОЖНИТЕ ЕТИКИ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ:
ПОУКИ И ПОСОКИ 30 ГОДИНИ ПО-КЪСНО**

ДАНИЕЛА СОТИРОВА

Технически университет – София

dasotirova@yahoo.com

**APPLIED ETHICS IN HIGHER EDUCATION:
LESSONS AND NEW DIRECTIONS 30 YEARS LATER**

DANIELA SOTIROVA

Technical University – Sofia

Abstract

The transformations, achievements and problems in the development of applied ethics in university education in our country are considered. The basis for sharing the experience is mainly what was done at the Technical University - Sofia. Precise details about the history and the stages in the process of academic validation of ethical courses in Bulgarian University are proposed. The difficulties in establishing the applied ethical disciplines are analyzed. Emphasis is placed on some of them in detail, i.e. Administrative ethics and Professional ethics for engineers, as what is done on others, such as Business ethics, Management ethics, and Bioethics is more widely known to the ethical community through other of publications. A critical reflection and ethical analysis of the new code of conduct for civil servants adopted in April 2020 is proposed in this paper. Finally, specific ideas for the development of applied ethics are shared, including the introduction of a discipline in Academic ethics (Ethics of Science).

Keywords: applied ethics, professional ethics, administrative ethics, code of conduct, humanities, higher education.

Уводни бележки: какво е свят без хуманитарна образованост и има ли място за приложните етики в университета?

Представете си държава само с инженери и програмисти, икономисти и счетоводители, лекари и медицински сестри. Какво скучно население в страна, пълна с три вида високо образовани хора. Дали те ще си намерят милиони добре заплатени и достъпни места за работа по специалността? Или пък ще намалят заплатите на всички, ако има толкова много, завършили едно и също? Трудно е да се каже. Но много скоро в такава държава ще усетят, че *разнообразието липсва*, а то е основа на всичко, което се

развива и се търси. Там ще е *по-скучно и тихо*, особено, ако дигитализацията не е напреднала. Със сигурност в такава страна няма да има вече нужда от хуманитаристи – те ще са в по-напреднала възраст и оставени на доизживяване по институциите и ще се редуцират по естествен път. Но не след дълго ще се усети апатията и липсата на критичен поглед. Ако няма хуманитаристика, то няма умения и навици за критическо мислене и сътворяването му в текст. *Рефлексия, въображение* са интелектуални способности, които не са нужни, ако ти съставяш план-график за утре, повтаряш едно и също, ако днес копираш направеното вчера или пък ако ти искат отчет за нещо си „срок вчера“. Гражданите нямат нужда и пространство *да прилагат знания за ценности и норми*, когато се иска само преправяне на закони и разрешителни, нито пък им трябва познания за света извън страната. Виртуалните пътешествия са ежедневие – това книги, ходене на кино, театри и концерти са глезотийки за свръхамбициозни родители или за богати с време и пари - нали *всичко е в интернет*.

Общността *homo sapiens* в такова жизнено пространство *бавно се самоубива*. Колкото и екстремно да е заключението или да е тривиално след пандемията, то няма съмнение, че краят ще се отдалечи, ако правим дребни стъпки на противодействие тук и сега. Такова е и търсенето на *адекватно място на хуманитарната образованост* в българския университет, започнало след 90-те години и продължаващо до днес. В по-широк смисъл то е вечна задача на опазване и развитие на идеала за висша образованост на *Homo sapiens*. Конкретно, човешката съизмеримост на научното познание и хуманизацията *във висшето училище* са били изследвани у нас в годините на прехода, в това число и от мен. (Сотирова, 1990; 1993; 1996). Без да се впускам в анализи на *дехуманизиращите процеси в обществото* – а това е море от научни текстове[1] и художествени творби – ще припомня директния смисъл и обем на понятието, важно за темата ми. *Хуманизация* е промяна от парадигмален – методологически и метанаучен характер, изразяваща се в нарастнало внимание към социално-хуманитарното знание и към човешките предпоставки и последици в развитието на частните науки, технологиите и образователното им възпроизводство. Така дефинирана хуманитарната образованост не е липса, появила се сега и изведнъж, но пропастта между «двете култури» според метафората на Ч. П. Сноу (Сноу, 1983), продължава да расте лавинообразно в глобалния дигитализиран свят. Ценността на социално-хуманитарното знание е в това, че допълва

експертизата с интерпретация, дава контекст и културен фон, за да се изтъкне човешкото присъствие. Хуманитарната ориентация е същностна характеристика на институцията университет като *школа за култура*. Тази черта се е запазила у нас главно за висши училища, следващи модела на *artes liberales* като НБУ или АУБ например. Доминираната от бизнеса и медиите среда налага стратегии и «диктува» какъв да е масовия образователен дискурс, стандарти, търсене. Колкото и да расте зависимостта от индустрията, медиите или пандемията – а последната ще има дълги нетрадиционни последици, защото ще е трудно да се върнат студентите в аудиториите – университетът следва да отвоюва културното си предназначение. За академичната общност е по-трудно да предлага *холистични «картини»* – например, в един технически университет се акцентира върху изключителността и дори маргиналността на техниката спрямо културата, само на «техничарското» експертно знание за високите технологии; в икономическия университет е съвсем вероятно да се хиперболизира икономическата «форма на съществуване» на всеки феномен. А последното е безусловна обща тенденция в мисленето и «социалното инженерство» в днешно време.

В подобна сложна и понякога враждебна за човекознанието образователна среда *приложните етики* завоюваха свое интелектуално пространство сред академичните дисциплини. Нужно е да уточня, че в статията предпочетох да използвам *множествено число – етики*, съзнавайки възможни критики от експертната гилдия към този избор. *Първо*, ще става дума за различни учебни дисциплини – професионална етика, бизнес етика, инженерна етика, биоетика, медицинска етика, административна етика и др. Учебното съдържание и документацията за тях са развивани на модулна база за студенти, готвени за съответните професии в различни направления. *Второ*, в социалните науки има дебат, но и аргументирана гледна точка за употребата на множествено число, когато става дума за конструкти, обясняващи човешкото поведение – например, относно термините *компетентност/и*, *способност/и* и др. На това обстоятелство обръща внимание Е. Фърнам (Фърнам, 2012: 58 – 59).

По света приложните етики са стабилно очертано интелектуално поле поне от половин век. Приема се като знак за академичен стандарт за придобита магистърска степен или сходно ниво на образование задължителното изучаване на етически проблеми в бъдещата професия или изследователска област. Приложно-етически дисциплини в

българските висши училища се предлагат като *избираеми, задължително-избираеми или свободно-избираеми*. И тук «родилно място» и център за развитието им са университетите. Има вече натрупан опит и резултати – например, магистратура във Философски факултет с насоченост към биоетиката, отскоро – магистратура Етика в медицината в НБУ, както и силна традиция на задължително бакалавърско обучение в медицинските университети. Съществуват и многобройни публикации (Воденичаров и Попова, 2003; Кънева, 2006; Драмалиева, 2019; Маринова, 2020) и на други колеги. В тази статия по-нататък се фокусирам към постигнатото, иновативните посоки и перспективи в преподаването на приложни етики, иницирано в Стопански факултет на Технически Университет – София.

1. „Кадрите решават всичко“: академичният състав, ангажиран с приложно-етични дисциплини

В световен мащаб през последните десетилетия приложната етика и бизнес етиката (отделна обособила се дисциплина, която няма да е специално тематизирана тук) се развиват толкова бурно, че експертите говорят за "раждане на цяла етична индустрия"[2]. Сред специалистите-инициатори има хора с различно образование, като преобладават философи и социолози, психолози и лекари, мениджъри и икономисти. Големи имена в академичната бизнес етика са свързани със социологията, като А. Ециони (Университет Джордж Вашингтон), професорът по организационна етика – Л. Тревино (Университет в Пенсилвания). Проф. В. Гаспарски (Полша), отдавна работещ в културологията и праксеологията, развива приложно-етични изследвания, оглавявайки Център по етика в бизнеса към Университета във Варшава. Проф. Х. Ван Луик от Нидерландското Бизнес Училище и дългогодишен ръководител на Европейската мрежа по бизнес етика (EBEN), при когото съм имала възможност да специализирам, има образование по теологията.

Осмислянето на преподавателския опит в университета рядко става предмет на самостоятелни проучвания. Като че ли тази задача е предоставена на педагогиката и свързани с нея социално-психологически теми или на социологията на образованието. *Подготовката и рецепцията на нови хуманитарни дисциплини у нас* е авторска инициатива и продукт на доброволен персонален труд – проучвателен, изследователски,

административно-организационен. Той може и да не се отчита и заплаща винаги или по достойнство, но благодарение на създавани някъде от някого нови учебни програми по търсени иновативни дисциплини, има развитие в предлаганото академично социално знание, което се представя с авторски научни публикации, превод на текстове и други материали, писане на учебници, създаване и адаптиране на казуси, методически указания за диалогични и други форми на комуникиране на ново знание.

През последните 30-ина години преподаващите философия в Технически Университет - София преживяха кадрови съкращения и поредица структурни трансформации. По-долу е дадена информация за промяната в броя на преподавателите, ангажирани с философски дисциплини в ТУ-София през последните десетилетия. Таблицата представя динамиката на академичния състав, работещ в полето на социално-хуманитарните науки, т.е. там, където „порастват“ и етическите дисциплини:

Табл.1: Преподаватели на основен трудов договор, ангажирани с преподаване на философски дисциплини и приложни етики в ТУ -София

Години	Брой преподаватели			Академично Звено
	Хабилитирани	Асистенти	Частично ангажирани и с приложно- етически дисциплини	
към 10.11.1989 г.	9	14	0	Катедра Философия към Центъра за обществени науки на ТУ – София
към 01.01.1995 г.	3	0	3	Катедра Ергономия, и инженерен дизайн и хуманитарни науки към Стопански факултет
към 01.01.2005 г.	3	0	1	Катедра Правни и хуманитарни науки към Стопански факултет

след 01.01.2015 г.	3	0	2	Катедра Правни и хуманитарни науки към Стопански факултет
-----------------------	---	---	---	--

Видимо е, че в условия на непрекъснато налагани политики на „ограничаване на човешките ресурси“, кадровият капацитет е сведен до минимум. При сложните социални трансформации, променящи се стратегии за развитие на висшето образование и последвалите структурни преобразования, ТУ – София успя да се запази малобройна, но стабилна група философи, психолози и социолози. Тази интердисциплинност се оказва подходяща за прагматичната насоченост на подготвените курсове, отразена и в публикациите на младите колеги, като сред съавторите има и студенти и преподаватели от техническите специалности. (Сотирова, Георгиева и Маринов, 2013; Сотирова, Маринов, 2015; Маринов, Самсонова, 2016; Маринов, 2017; Очкова-Димитрова, Маринов, 2018; Маринов, Корнев, 2019; Бонева, 2020). Малобройният академичен състав създаде *палитра от разнообразни приложно-етични курсове*. Хронологически въвеждането на нови учебни дисциплини първоначално в ТУ-София, а след това – преподавани и в други вузове, е представено по-долу (Таблица 2):

Табл.2. Учебни дисциплини в областта на приложната етика, разработени първоначално в ТУ-София и преподавани в други университети и институти от преподаватели на ТУ-София

№	Кога е утвърдена	Учебна дисциплина
1	1989	Приложна философия (учебна програма за спецкурс, ТУ-София)
2	1993	Етика на науката (учебна програма за лекционен курс /модул/ за студенти и докторанти от всички специалности на ТУ – София)
3	1993	Бизнес етика (учебни програми, лекционен курс и семинари за бакалавърската степен на специалностите индустриален мениджмънт и стопанско управление в Стопански факултет на ТУ-София).
4	1997	Бизнес етика

		(учебни програми и лекционен курс за студенти в бакалавърските степени на Стопански и Биологически факултети, Софийски Университет „Св. Кл. Охридски“)
5	1998	Бизнес етика (Колеж за телекомуникации и пощи)
6	2003	Професионална етика (учебна програма, лекционен курс, семинари за специалността „Инженерен дизайн“, бакалавърска степен на ТУ-София)
7	2003	Управленска и бизнес етика (Магистърска програма „Управление на здравните грижи“, Факултет по обществено здраве, Медицински университет – София)
8	2004	Култура и етика на здравната организация (Магистърска програма „Управление на здравните грижи“, Факултет по обществено здраве, Медицински университет – София)
9	2005	Бизнес етика (учебни програми и лекционен курс за студенти от магистърски програми на НАТФИЗ „Кр. Сарафов“)
10	2006	Административна етика (Етика в публичните услуги) (учебна програма, лекционен курс, семинари за бакалавърската степен на специалност публична администрация, ТУ-София, по която се води модулно обучение в Института по публична администрация)
11	2006	Consumer Ethics /Потребителска етика (програма и учебни материали на английски език, Joint European Master Degree Citizenship Education in Europe (CiCe) based in London Metropolitan University)
12	2007	Business Ethics (учебна програма, лекционен курс, семинари и учебни материали на английски език за обучение на английски език на студентите от бакалавърската програма по Мехатроника, ТУ-София)
13	2015	Крос-културна бизнес етика (учебна програма, лекционен курс, семинари за магистърска програма „Управление на проекти“, Стопански факултет, ТУ-София)

Разработените програми, учебници, статии, казуси и събраните информационни източници са достъпна основа за развитие на приложно-етичните дисциплини и в други вузове. Например курсът по бизнес етика към 2015г. вече е широко представен, като се преподава в над 10 университета у нас в бакалавърски или магистърски програми. Един от наскоро въвелите обучение по бизнес етика е Минно-геоложкият университет «Св.Ив. Рилски» (през 2020г.). Интересът точно към тази дисциплина от различни посоки – от страна на студенти, индустрия, стопански камари и публични институции – даде възможност на група преподаватели-философи за академично развитие в посока нова, практически-насочена и търсена от студентите. По-нататък фокусирам вниманието върху останалите приложно-етични дисциплини, свързани с техническите специалности и с професионално направление Администрация и управление.

3. Висшата техническа образование или защо инженерите имат нужда от професионална етика?

Визията за инженерната образование би следвало да е съобразена с общи тенденции в международно възприетото схващане за нейното бъдеще. То е описано например в докладите на Юнеско [3]. Изтъкват се *три идеи*, които са извор на *аргументи за въвеждане на приложно ориентирани, контекстно обвързани и насочени към бъдещето хуманитарни дисциплини*: 1) образованието е органична, а не механична система, т.е. нововъведенията в детската градина оказват влияние и в университета; 2) то не е (не трябва да е) тежка бюрократизирана система, а следва да включва и неинституционализирани форми, не само модели за учене и труд, но и за общуване, игри и развлечение; 3) образованието не е стълба с етапи, а е възобновяващ се гъвкав процес, в който е най-голямо специфичното тегло на общокултурните компоненти и личностните комуникативни умения.

От тук произтичат *три акцента*, важни конкретизации при аргументиране на потребността от приложно-етическото знание в един нехуманитарен технически вуз днес у нас: 1) задачата за «наваксване» на пропуски в общата култура, 2) научаването на диалог като сериозна форма в обучението на зрелия човек и 3) фокусиране върху етичната комуникация, комуникативните компетентности и специално – вербалната

съставка на интелигентностите. Метафорично казано, това са три «конкурентни предимства» на приложните етики в набора от други социално-хуманитарните дисциплини като философия, социология, история на науката и техниката, философска антропология, стопанска история.

Безспорна е необходимостта да се поддържа високо съвременно равнище на висше техническо образование, защото то е базово за най-разнообразни дейности, понякога твърде отдалечени от класическата инженерна заетост – екологът, мениджърът, дизайнерът, проектиращият, ергономът най-често са инженери. Инженерството в 21-ви век не е дейност, която се упражнява само в индустрията, но и в услугите, културата, развлеченията. На тези нови тенденции в професията на инженера е отделено време в лекционните курсове, дискусиите на семинари, в индивидуалните и екипни задания по *Професионална етика* за специалност като Инженерен дизайн.

Интересни за студентите и благодатни за разнообразие в преподаването са детайли от *история на професиите и еволюцията на фигурата на инженера в културата*. Слабо познато е, че първите хора, които са наричани инженери, са военните и тези корени, свързващи *инженерство с военно дело и дисциплина*, са жиливи и продължаващи в образователната традиция – не е случайно, че френското *Ecole Polytechnique* е първият инженерен вуз и остава еталон за висше техническо образование през целия 19 век, а първото американско училище, създадено по неин образец, е военната академия Уест Пойнт. Инженерът като двигател на индустриалния прогрес е разбиране от последните 150-200 години, а фигурата на инженера като създаващ *полезни* предметни иновации е съвременното схващане, адекватно на глобалното информационно общество. В последните десетилетия дефинициите на инженер най-често се ограничават до "създаващия *социално значими* и *полезни* иновации". *Инженер и иноватор* стават все по-близки по смисъл и този «тренд» се отчита в преподаването. *Професионална етика* в инженерния дизайн и *История на науката и техниката* дават «материал» да се осмисля творческата, социокултурна и мотивационна страна на бъдещата специалност и ветрилото от потенциални реализации. Използването на *наративната методология* се оказва подходящо за тази цел пред студентска аудитория, особено – в началото на «пътуването на студента към новата му принадлежност», ако

перифразирам едно изследване на студенти, постъпили в инженерни висши училища. (Holmegaard, Madsen and Ulriksen, 2014).

Особено ценни са качествата на инженера на 21 век от следните два типа: 1) умения, каквито *недостатъчно се предлагат в средното образование* - за работа в големи и разнородни организации; навици за постигане на консенсус, а не на конфронтация; адаптивност и реалистични очаквания за собственото бъдеще и 2) други нагласи, на каквито *изобщо не се обръща внимание днес в масовото средно училище* – подготовка за самостоятелна интелектуална дейност; навици за самоусъвършенстване; търсене на оригинални решения в рискови ситуации. Преподавателите по приложно-етически дисциплини имат шанса да подпомогнат информирането и компетентността и в двете посоки.

4. Приложните етики и могат ли те да насочват моралните ни решения?

В приложните етики използването на метода на казусите е не просто уместно, но и задължително. Малко известен факт е, че този метод започва да се използва преди повече от столетие – през 1919г. в Харвард Бизнес скул се подготвят първите писмени действителни казуси за целите на образованието по бизнес, заимствани от медицинските и юридически колежи. Ефективността на обучението чрез казуси зависи от *два фактора* – добре обучен и талантлив водещ преподавател и разказ за случай, който е описан така, че да предполага вариативни решения и диалог по избора им. *Добрият казус е винаги една драма* – така може да се формулира в крайна форма гледната точка за проблемното и дори конфликтно структуриране на казусите. На упражнения по приложни етики драматичният характер на казуса в *писмен текст* дава възможност за целенасочена логически аргументирана дискусия [4].

Концепцията за етичност, която се прилага в обучението при разговор върху казуси, е претегляне на определени индивидуални предпочитания. Всеки човек има подредена «схема» от етични стандарти и обучението му помага са бъдат артикулирани. Например, индивидът е «движен» от желанието да е приет и одобряван от групата, да е честен, да има все повече престиж или пари. Предразположени, студентите изказват различни морални избори. Основанията на моралните им рационализации често влизат в противоречие – ако количеството пари и престиж не са достатъчни, тогава човекът ще

избира да остане честен в дадена ситуация. Но ако се предложи избор на голям залог от много пари/престиж, тогава се пренебрегва етичната норма честност и индивидът преценява, че парите/престижът са по-важни от интегритета, доброто му име и социалното признание. В семинарите по бизнес етика и по професионална етика се достига до такива питання: бихте ли убили някого за дребни стотинки? Ако не, тогава защо не? Бихте ли убили някого за 50 лева и ако не, то защо не? Бихте ли убили някого за 1 000 000 млн. лева и ако да, то защо да? Дали е истина, че *«каквото и да ти говорят, става дума за пари?»* В умело провеждане на подобен диалог на семинарите се забелязва, че за по-голямата част от младите хора *системата от етични стандарти е гъвкава*. Повечето по-скоро биха откраднали или убили, ако желаното от тях е да получат признание или да се подчиняват на някакви норми/правила. И това впечатление е в съзвучие с познатия експеримент на Стенли Милграм – около 60-80% от всички хора биха посегнали на живота на друг човек/“жертва“, ако това е авторитетно указание на „учител“/“професор“. Така в семинарните обсъждания става ясно, че онова, което се нарича „етика и реално етично поведение“ в бизнес етиката, административната етика, организационната и всяка приложна етика, има малко общо с обобщаващите конструкции и дефинициите за „морал“ или «етическа теория». Най-често става дума за предпочитания, желаниа, интуитивна ситуативна преценка и за морално въображение, на които се основава изборът на решение за определено поведение. Всеки морален субект не просто изработва рамка за отсъждане, но и усвоява степени на *своевременност на мисленето и действието*. Тук е уместна крилата фраза на Дж. М. Кейнс: *„в дългосрочен план всички ние сме покойници“*. Ясно е, че би било погрешно да се *редуцира приложността само до краткосрочност, моментност и ситуативност*. Дългосрочният ефект върху другите е важен за етичните избори, особено, когато става дума за проектиране и продукти, за технологични и иновативни решения с многопосочни последици. Не случайно, че *„проблемът на многото ръце“ (многогоръката отговорност, the problem of many hands)* е първостепенен за етиката в инженерството (Peterson, 2020). Когато някой избере злото и неправилното, защото това е удобно в момента за него («така съм преценил», както често чуваме), то съобщението, което той отправя към другите е, че вероятно и в бъдеще отново ще избира лошото и неетичното. Той става въображаема заплаха за другите и затова следва да огледа моментното си прагматично

решение отговорно *като бъдеща постъпка*. Тогава декларираната морална аргументация, изведена от казус и споделена на глас в разговор в групата, може да се преразгледа в евентуална реална ситуация. Споменът за диалога е дребна прагматична причина, наред с гордостта, честта, честността и други добродетели, поради които човек постъпва етически правилно.

5. Новото в административната етика: сравнителен анализ на Кодексите за поведение на служителя в държавната администрация от 2004г. и 2020г.

През април 2020г. – в разгара на пандемията и социалната изолация, беше публикуван Новият Кодекс за поведение на служителя в държавната администрация (КПСДА) [5]. Този важен документ се нуждае от изучаване, обсъждане и популяризиране – задача на етиката в публичните услуги (административната етика). Особено наложително е, след като новият кодекс остана публично незабелязан в ковид кризата и при условие, че оплакванията от административното обслужване не са намалели с годините. Разбира се, *в курса по административна етика, въведен в ТУ-София през 2007г.*, има разширен модул за темата кодекси на поведение и историята им. Думата „кодекс“ (от лат. – книга) от времето на Юстиниан обозначава римския закон, за разлика от всички останали. От тогава „кодекс“ са събрани систематизирани стандарти за поведение с предимно препоръчителен характер. Първият в света *Кодекс на етиката на публичните администратори* е приет през 1924г. от Международната асоциация на управления на общините в САЩ. Документът е свидетелство за обособяване на *професията* на публичния администратор, станало в началото на 20 век. В него и други първи документи са декларирани *трите изначални ценности на администрацията* – намеренията към безпристрастност, партийно-политическа независимост и неприемане на корупция. В съвременното общество, особено – в добре развитите демокрации, *кодексът е елемент на етичната инфраструктура* на модерната администрация. Тя е система с множество звена, отговорности и дейности, като включва форми на мониторинг (индекси за етичност или социална отговорност), проверки като „психологически детектори на лъжата“, тестове за честност с въпроси към служителите от типа „*ще допусна ли това (нежелано поведение), ако си представя, че ще го съобщят утре в сутрешните новини?*“, прилагани след 90-те г. (Cody and Lynn, 1992).

Етичните кодекси и кодексите на поведение имат двойствена функция – дисциплинираща и стимулираща. Чрез тях се определят граници на поносимото в служебното поведение, които да се основават на ценности и цели, стимулиращи и индивида, и организацията, в която работи. Нарушаването на стандартите не е и не може да бъде предмет на наказателна процедура, така че контролираща функция се реализира по административен ред съгласно Закона за държавния служител. Кодексът е „есенция” от принципи и правила – негативни и позитивни, забрана и подтик. Познатите от обща култура формулировки имат свои конкретизации – *не кради* в административната дейност означава и *не кради от времето на другите*. Това е частен случай на уместна поведенска регулация за бюрократичните институции. Всеки гражданин има спомен за административна услуга, която е нарушила такова правило. Не са малко служителите в организации, потърпевши от *неспазване на етичната забрана за крадене на чуждо време*. Всъщност запълването на работното време с нищонеправене е друго измерение на бюрокрацията. В дисциплината административна етика се проблематизират подобни детайли и се разглеждат средства (добри практики) за превъзможване на негативния им ефект. Отделено е време за критична рефлексия и върху *идеалните черти на професионалиста* – конкретно в административното обслужване са ценни качествата *съпричастие и съчувствие, умение да прощаваш, великодушие, лоялност и отговорност*. *Професионалните идеали* са желаните черти на служителя, които са и *търсени качества* на подходящ кандидат в процедури за набиране на кадри. Те са конкретизация на добродетелите и „щрихи“ към портрета на моралния характер, „тиражиран“ в обществото и чрез образованието. Моралните качества на чиновника се свързват през последните две-три десетилетия с т.нар. *нов публичен мениджмънт* като се акцентира върху *съобразителност, креативност, чувство за екипна принадлежност и призвание за публично служене*.

Езикът на преподаване на административната етика следва да е съобразен с реалния организационен дискурс (изказ). В практиката у нас при съставяне на кодекси думите „правила“ и „принципи“ често се употребяват синонимно, което се разминава с повечето от етическите теории. Предпочитаният термин е „правила“. Такъв е случаят с новия КПСДА от 2020г. И в него, разбира се, са възприети *Европейските етични принципи*, а те са следните – законност и легитимност, уважение към другите, почтеност

и интегритет, професионализъм и усърдие, ефикасност и ефективност[6]. При формулиране на принципи/правила и идеали в кодекси се преодоляват множество *трудности*, част от които произтичат от съобразяването с образци от други страни, при което има случайност в превода. Културните различия в етиката на държавните служители не са предмет на изследване в този текст [7], но е уместно да изтъкна, че *етическата терминология* е елемент на преобладаващата етична система в културата – дали тя е от типа „*правилата са от морала*“ или „*правилата са в закона*“ (Yang, van der Wal, 2014:187-206). Често са разграничавани като „*култура на честта*“ и „*култура на добре смазаната машина*“, с които съответно асоциираме френската и германската култура като представи за европейски култури.

В административната етика се изследват *специфичните изисквания* при съставяне на кодекси за държавния служител. Сред тях ключовите са:

- *Намирането на подходящ език и начини на мотивиране* на служители с различно образование и професии (*прависти, икономисти, счетоводители, социални работници, политолози, инженери, лекари и др.*

- *Съобразяване с различните размери и цели на трудовата среда* – ефективността и приложимостта на кодекса е *по-висока в малки, относително затворени общности с регламентирани дейности*, които преследват ясно формулирани цели.

- *Постигане на реалистичност и приложимост*. На съставителите трябва да са известни примери, че служебното поведение поне в някои отдели се ръководи от изписаното изискване. Кодексът е добре да представя положителни ценности в практиката на административното *обслужване на гражданите*, за потребността от което у нас многократно се настоява.

- *Формулиране на стандартите като декларация, а не императивно, т.е.* - с фрази като *"нашите служители би трябвало да..."*, *"ние сме убедени, че..."*. *ценностите и мотивите за поведение доминират* пред резултати, ползи и евентуални щети.

- *Следване на модела "малка библия"*, а не „наказателен кодекс“, т.е. посочване на очакваните норми, *без прекалени подробности*, така че да е разбираемо за възможно най-широк кръг служители.

Кодекси, които не отговарят на тези общи изисквания, са безполезни и спомагат за засилване на отчуждението, като пречат на идентификацията на човека с професията

и общността. Когато кодексът е съставен умело, той консолидира хората на работното място и подобрява репутацията на институциите.

Съобразно с препоръките в приложната етика беше извършен *сравнителен анализ на кодексите от 2004г. и 2020г.* на основата на съпоставка на приоритети и смислови акценти в тях. Проучването е с първичната цел – обучение на *държавните служители на различни равнища*, на първо място – на *новопостъпили*, по-млади или току-що постъпили служители, както и в бакалавърски и магистърски програми по Администрация и управление. Аналитичната съпоставка е върху *съдържанието на глави „Общи положения“*, както и на паралелно разглеждане на *структурата* на двата документа, *интерпретация на предпочетени термини* и смисловите им послания. Нужно е да се подчертае, че проучването на рецепцията и ефекта от новия КПСДА тепърва предстои – необходимо е време, особено в пандемичната ситуация, довела до коренна промяна на работата за служителите в администрацията, както и в контекста на правителствените трансформации. В методологически план е полезно да се ползват подходи с доказана ефективност в организационните изследвания. *Метафоричният подход* е подобен *ориентир в сравнителния анализ* на кодексите. Изследователят и консултант М. Шварц въвежда *осем метафори за влиянието на кодекса върху етичното поведение на служителите*. От тях подходящи за поведението в държавната администрация са няколко метафори, които разкриват очакванията, с които е натоварен кодекса - *лупа, аларма за пожар, отбор* (Schwartz, 2013: 39-50). При сравнение между стария и новия документ установявам «подсилване» на ролята на кодекса да е своеобразна *лупа* или *отбор* – по структура и съдържание новият КПСДА укрепва предназначението си на *нерепресивна мярка за противодействие на корупцията* и *стожер* на антикорупционното поведение, както и на *ускорител* в развитието на *подходяща организационна култура* в държавните служби. Сравнението (Таблица 3) показва, че промените в смисъла на правилата и в приоритетите за прилагането им.

Табл.3: Етичните правила/принципи в КПСДА от 2004г. и 2020 г.

КПСДА (2004г.)	КПСДА (2020г.)
Чл. 2.(1) Дейността на служителите	Чл. 2. Подробно разписва/ дефинира принципите:

<i>осъществява при спазване на принципите:</i>	<i>(със * са обозначени нови принципи за поведение или добавени конкретизации)</i>
законност	1. законност
лоялност	2. лоялност
честност	3. добросъвестност*, грижливост и старателност
безпристрастност	4. безпристрастност и равнопоставеност*
политическа неутралност	5. отговорност 6. политически неутралитет 7. почтеност*
отговорност и отчетност	8. конфиденциалност 9. отчетност 10. колегиалност и учтивост*

Забелязва се стремеж към *по-точно формулирани качества и критерии за преценка на поведението*. Прави впечатление въвеждането на изискванията за добросъвестност, грижливост и старателност. Тези формулировки насочват към внимателна и безпристрастна *преценка на индивидуалното представяне* на служителя. Подробните указания в новия КПСДА могат да се интерпретират като *усилие за противодействие на апатията и безразличието на традиционния чиновник*. В изследвания на организационното поведение то се позиционира по степени на инициативност по ос със следните „спирки“: *контрапродуктивност – обструкция и противопоставяне – самозащита и пасивно изпълнение – активно и ангажирано представяне – конструктивност и проактивност*. Формулировките в новия кодекс са насочени към мотивиране за труд на „горните етажи“, отговорен и по възможност – извършван с отдаденост в полза на гражданите. В новия кодекс са дефинирани към *професионалните добродетели*:

- колегиалност и учтивост – поведение, основано на уважение към мнението и личния живот и придържане към любезно и възпитано отношение при изпълнение на служебните задължения (в Глава първа и Общи положения);
- неприявяване на грубост, невъзпитание и неуважение към обслужваните;

- недопускане на поведение, което накърнява достойнството и правата на отделна личност или създава враждебна или обидна среда.

Тези акценти са израз на съвременно разбиране за обслужване, в което *любезността е стандарт*. Очевиден е стремежът да се предложи *етически регулатор, адекватен на трансформациите в общуването и обществото* – дигитализация, социална дистанцираност и др. За това свидетелстват добавките на ново съдържание: 1) наличие на норми, свързани с новата информационна среда – правила за работа с ИКТ, със служебни компютри, легитимирането с е-подпис; 2) изтъкване, че в отношенията не се допуска тормоз от психически, физически, сексуален и всякакъв друг характер; 3) посочване, че служителите, свидетели на неетично поведение, насилие, нехуманно или обидно отношение към което и да е лице, докладват на непосредствения си ръководител или органа на властта (Чл.14).

6. Етическата регулация чрез кодекс подкрепя организационната култура

Ако потърсим само един отговор на въпроса *на кого служи този нов кодекс за поведение?*, то най-кратък е следният: *на онзи, който развива и поддържа организационната култура*. Самият термин, разбира се, не се дефинира или изрично споменава в КПСДА. Но е видно, че е възприет моделът на *желан тип* организационна култура – тя се основава на откритост, доверие, взаимно уважение, зачитане на достойнството и самоусъвършенстването като опора на модерна, динамична работна среда. Предназначението на кодекса чрез етическата регулация да подпомага развитието на организационната култура е *за първи път ясно изразено* в сравнение с предишния КПСДА от 2004г.

Тематизирането на организационната култура става предмет на изследване и за държавната администрация след 60-те години, но тук няма да се отклонявам към историко-научни обосновки. Най-често посочвани сфери на проява на организационната култура, свързани с възможност за етическо регулиране в публичната администрация, са ценностите; загриженост към хората; склонност към промени или към стабилност; степен на откритост, ориентация към потребителя/гражданина; преданост към организационните цели; чувство за общност (Сотирова, Давидков, 2005). Етичният

кодекс комуникара общи норми на желаното поведение, дава база за справедливи преценки и в този смисъл обогатява културата на професионално общуване в и между организациите. Изследванията показват, че *в организации с етичен кодекс служителите в по-голяма степен се идентифицират с общността и общите успехите им носят полза, там имат смелост и критерии да оценят и споделят какво мислят за работата, усещат смисъла на личната отговорност и са мотивирани да дават иновативни предложения.*

При сравнение между КПСДА от 2004г. и от 2020г. прави впечатление и реструктуриране на текста. *На първо място, в новия документ няма глава „Конфликт на интереси“.* Разбира се, това едва ли означава, че проблемите с конфликта на интереси са вече маловажни или туширани. Без да се впускам в търсене на обяснение за причините за подобна редакция, ще предложа няколко обяснения в социално-етическа перспектива. По темата конфликти на интереси е направено достатъчно през последните две десетилетия както в академичен и изследователски, така и в законодателен, консултантски и организационен план. Тази активност е особено изразена след приемането на България в ЕС и веднага след влизане в сила на първия КПСДА, в който има самостоятелна глава за конфликт на интереси. Проблемите, свързани с потенциалните конфликти на интереси на служители и по-общо – *на лицата с публична роля*, са трудно решими и силно чувствителни както за отделния служител, така и за широката общественост. Този ефект се подсилва многократно в условия на комуникации чрез социални медии и в *новата публичност на т.нар. „алтернативни факти“.* Проявите на конфликти на интереси са формулирани и решавани единствено като отношения *между правни субекти* - от 2018г.е приет Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобито имущество. Ясно е, че конфликтите като организационно ежедневие в тяхната етико-психологическа страна не могат да се решават с кодекси, колкото и прецизни да са. Да припомним, че думата “conflictus” (лат.) буквално значи “*да удариш едновременно*”, а обичайният израз на конфликти е *спор, отдръпване, мълчание, кавга.* Има невидими форми, “скрита” агресивност при конфликт, което изисква поведенческа и етическа регулация. *Подозрението, обидата и недоверието* са катализаторите на конфликтни състояния и са препятствия пред организационната култура.

На второ място, анализът показва, че в новия КПСДА думите, означаващи личностно присъщи качества като „*доверие*“, „*честност*“, налични в стария кодекс, сега не се използват. Това би могло да се интерпретира така – има стремеж към *обективно и по-прецизно дефиниране на дължимото поведение* и поради това се избягват нееднозначно определими термини за добродетели. Оставено е на *експертната, емоционална и социална интелигентност на служителите и техните началници* да определят разлики между конфликтни позиции, за да имат по-гъвкави и отговорни свои реакции. Още повече, това е нужно за работа в българска среда, която носи *черти на културата на подозрителност, съмнение, „византийскост“*, ако си послужим с конотации от историята. Има „*културна обусловеност на отношението към конфликта*“ и специфична „*култура на конфликтване*“ (Давидков, 2019: 243). Българската среда възпроизвежда успешно индивиди с външна локализация на контрол, които приемат, че друг е отговорен за проблемите им. *Започвайки от семейството, властта често се упражнява по случайност и каприз*; затруднено е научаването на диалог със загриженост към другия и позицията му. Вместо култура на диалога *преобладава култура на сеира* (според проникновените думи на Вера Мутафчиева). За да се подпомогне организационното научаване, е полезно да се прилагат модели за често случващи се конфликти, като те се обсъждат чрез сценарии в групов разговор. Особено внимание е нужно за разпознаване на типове конфликти на интереси, които са *чувствителни* за етиката на работещ в държавна служба с обслужване на граждани. Примери са дадени в Таблица 4:

Табл.4: Типове конфликти на интереси, чувствителни за етиката

Привиден конфликт	Потенциален конфликт	Реален конфликт
Фирма кандидатства по проект във вашата организация (община, дирекция и др.). Собственикът, когото не познавате, има същата фамилия като вас, но с него не се намирате в роднински връзки и не се познавате.	Запознавате се, заживявате семейно (склучвате брак) с партньор, който работи в местна архитектурна фирма, а Вие отговаряте за градоустройствените проекти или работите в такъв отдел.	Близкото училище, в което са записани децата ви, ще бъде засегнато от развитие на даден проект. Въпросният проект трябва да получи одобрение от Вашата организация.

В обучението може да се „тренира“ *етическата чувствителност и моралното въображение* с подходящо структурирани примери, даващи възможност за *етически анализ с аргументи за морално рационализиране* на избор и преценка на поведението.

Какво конкретно е необходимо, за да бъде новият КПСДА средство за подобряване на организационното ежедневие? *На първо място* е нужно познаване на самия текст, новото в него и обучение за смисъла му[8]. Неразбирането на специфичната природа на етичните правила, формулирани в кодекса, води до съмнения в смисъла му както сред служителите, така и в публичното възприемане. *Второ*, нужни са инициативи в подкрепа на правилата в съответната служба, като такова желание започва от самите директори и началници на отдели. Примерите за добри практики в опита на *сходни организации, а не само на далечни образци*, са важни. Полезни са краткосрочни обучения и неформални разговори на основата на видеофилми, актуални събития и новини от общини и сектори. *На трето място*, необходими са смислени противодействия срещу „*легитимния скептицизъм*“ - естествената реакция на съмнение и неприемане на етичния кодекс. Цинизмът като отношение към кодексите се усеща особено силно в публичната администрация. Те се приемат за „губи време“, формализъм и добавка на бюрократизъм. Просветеният поглед на всеки занимаващ се с управление на човешки потенциал (или ресурси, ако се изразяваме на традиционен език) би следвало да разпознава *причините за негативно възприемане на кодексите*: 1) формалното съставяне и „поднасяне“ на етичния кодекс; 2) неразбирането, че кодексът е само един от елементите етичната инфраструктура; 3) легалистски и бюрократичен прочит на написаното; 4) липса на „примери отгоре“, т.е. – на морални образци (ролеви модели за подражание) на лидери, началници и публични лица. За да се минимизира до някъде този фактор в новия КПСДА е посочено, че *служителите на ръководни длъжности* се отнасят към подчинените си с уважение и зачитат личното им достойнство „... *като трябва да дават пример за професионално, безпристрастно и ефективно изпълнение на служебните задължения*“. (Чл. 16, подчертаното е мое – Д.С.)

Връзката между кодекс и организационна култура може да се илюстрира така – кодексът е *скица или план на жилището*, което искаме да построим (и можем да си позволим), но то тепърва трябва да се превърне в дом. Етичният кодекс не е и не би

трябвало да е параван или гарант при подбор на служителите, ако те не са достатъчно компетентни. Той е *управленска и етическа възможност* за противопоставяне на зловредни тенденции (наричани шуробаджанация, калинкокрация и др.). Въпреки скептицизма, *кодексите остават нужни* като писмена регулация и декларация за дължимо поведение. Както от факта, че има и ще продължава да съществуват престъпници, не следва, че няма смисъл от Наказателен кодекс, така и от това, че има нарушаващи моралните норми, не следва, че няма нужда от кодекси за поведение. Когато етичният кодекс е съставен умело и по възможност – оригинално, той носи ползи. Тогава документът консолидира хората в организацията и регламентира връзките им с обществеността. *Балансът между директива, апел и ангажираност* е труден. Кодекси, които се разминават с очакванията, не изпълняват предназначението си. *Те спомагат за засилване на отчуждението* в професионалната общност. Осмислянето на новия Кодекс за поведение на държавния служител в дисциплината Етика в публичните услуги и други курсове е пример за своевременна актуализация в приложно-етическото знание.

Заключение с поглед към бъдещето

Този текст е насочен към осмисляне на споделен опит от „внедряване“ на приложните етики в български технически университет. Фокусът е върху професионалната етика в инженерното образование и административната етика с най-новия повод за етическа експертиза – анализ на приетия през май 2020г. Кодекс за поведение на служителите. Проучването беше ограничено до аргументи и иновативни подходи, които са пресечна точка между етическа терминология и специфичните въпроси на инженерната и административно-управленската работа. Бяха изтъкнати *общополезни за реализацията на етическата общност в България* посоки за дебат върху съдържанието на тези нови приложно-етически дисциплини в ключови за обществото ни образователни области.

Приложно-етическата перспектива в университета е привлекателна с това, че трансформира преподаването и изследванията в хуманитаристиката. Тя дава нови възможности и сред тях в момента са следните:

1). Предложението за въвеждане на задължителен университетски курс *Етиката в науката (Академичната етика или Етиката в научните изследвания)* е вече в процес

на реализиране в някои вузове. То е част от Стратегията за развитие на висшето образование в България за периода 2021-2030г. и конкретно – елемент от дейностите по въвеждане на стандарти за добро обучение, ръководени от европейския опит и традиции [9]. Предвидено е в първата година на обучение да се изучава *курс по научна етика*, в който се обяснява академичното плагиатство и борбата с него, изисквания за коректно цитиране, принципи на интелектуалната собственост и други въпроси за спецификата и ценностите на научната общност. Тази *институционална подкрепа* не трябва да се пренебрегва и да остава без отклик сред етичната общност. Ако свръхнатовареността, демотивацията и липсата на координирани съвременни действия натежат, то тази възможност ще се реализира от колеги с друг научен профил.

2). На *индивидуално равнище* непрекъснатата грижа за собствената информираност за новото в приложните етики и етичните стандарти в работата, която вършиш, е ангажимент за професионално саморазвитие. Ангажираността на преподавателя с нови интересни за него теми рефлектира върху моралното въображение и етичната компетентност на студентите, на които се преподава. Подобна връзка е обяснена от двама етици с феномена на сляпото петно – несъзнаваното и невидимото за субекта[10].

3). На пределно общо, морално-философско равнище, се налага преосмисляне на нашите все по-изолирани и *фрагментарни* начини на действие. Социалното пространство и човешките връзки наистина станаха „фантасмагорични” – изразът е на А. Гидънс, казан далеч преди пандемията. Дигиталната дистанцираност е новото нормално в труда, в научаването, упражняването и управлението на професиите. Коренно *различната делова култура като морална среда е предизвикателство и за приложните етики*. Ще е нужна експертиза на философи, психолози и социолози, равностойни на инженери, експерти и учени в екипите. Пример за подобна междудисциплинна инициатива е новият проект за Европейският технологичен университет, част от който е ТУ-София, изграден около визията „*Мисли първо за човека*” [11]. Дано тя се радва на успех.

БЕЛЕЖКИ

- [1] Вж. например за ефекта в образованието (Тодоров, 2015).
- [2] Вж. Business Ethics. The Magazine of Corporate Responsibility. <https://business-ethics.com/category/business-ethics/>. [Accessed 15.05.2021].
- [3] Вж. последния доклад на Юнеско: UNESCO Engineering Report, Engineering for Sustainable Development: Delivering on the Sustainable Development Goals, published on 4 March 2021. <https://en.unesco.org/reports/engineering>. [Accessed 15.05.2021].
- [4] По този въпрос има и мнения, изтъкващи предимствата на устно разказвания казус и особено на видеоказуса, но пред вид традициите, културата и ресурсите на нашите университети, както и едногодишното дистанционно и хибридно обучение, предимствата на писмената форма изглеждат безспорни. Конкретно за казусите по етика в контекста на мениджърското знание вж. Rendtorff, 2015.
- [5] Новият Кодекс за поведение на служителя в държавната администрация влиза в сила на 8 май 2020г. (Вж.: <http://spisanie.trudipravo.bg/index.php/>). Той измества действието на Кодекса за поведение на служителя в държавната администрация, приет през 2004 г. (<https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135486505>). [Accessed 15.05.2021].
- [6] Резолюция от 6.09.2001г. на Европейският парламент одобрява Кодекс за добро поведение на администрацията, който органите, институциите и служителите на ЕС са задължени да спазват в отношенията си с гражданите. Най-ново описание на европейската етика за публичната администрация е Европейският кодекс за добро административно поведение на Европейския Омбудсман от 2013 г. Вж.: European Ombudsman, <https://www.ombudsman.europa.eu>. [Accessed 15.05.2021]. Съобразяването с тези европейски документи е част от обновяването на „нашата“ етическа регулация.
- [7] За културните различия вж.: Sotirova, 2018.
- [8] Първото подобно дистанционно обучение беше проведено в Института по публична администрация съвместо от Т. Безлов, К. Савов и Д. Сотирова през юни-юли 2020г. (<https://www.ipa.government.bg/bg/novini/ipa-startira-obuchenie-po-noviya-kodeks-za-povedenie-na-sluzhitelite>). [Accessed 15.05.2021].
- [9] Стратегията за развитие на висшето образование в Република България за периода 2021-2030 година, която е приета с решение на 44 НС на 17.12.2020 г., е публикувана в ДВ, бр. 2, 08.01.2021 г.
- [10] В книгата „Слепите петна: защо ние не постъпваме правилно и какво да направим, за да не е така“ (Bazerman, Tenbrunsel, 2011) е показано, че повечето хора са убедени, че са верни на етичните си принципи в проблемна ситуация. Но всъщност ние не сме толкова етични, колкото си мислим. Човек е *склонен да надценява* етическата си компетентност. Още един аргумент за това, че тази способност имат нужда от системно „проверяване“ и обучение.
- [11] *Think human first* («Мисли първо за човека» или «Човекът – на първо място») е визия, изразяваща принципа, че човекът е преди технологията, а тя е нещо отвъд набор от техники или приложени частни науки. Основната човешка способност е да изразяваме, мислим и разбираме света и себе си чрез артефакти и фикции. В този смисъл се разбира

двигателят на човешкия прогрес, в който се срещат изкуство, хуманитаристика и науки. Хуманитарните науки са основа на всяка учебна програма, за да се формират инженери и техници като *технологично отговорни граждани*. Новите технологии изискват съответната културна и мултикултурна среда, за да не създават психологически, икономическите и пространствени бариери. Вж. за проекта в: (<https://www.univ-tech.eu/vision-3>). [Accessed 15.05.2021].

ЛИТЕРАТУРА

Bazerman, M., A. Tenbrunsel. (2011). *Blind Spots: Why We Fail to Do What's Right and What to Do about It?* Princeton University Press, Princeton and Oxford.

Brock B., M. Ohland. (2013). Applied Ethics in the Engineering, Health, Business, and Law Professions: A Comparison. – In: *Journal of Engineering Education*. January. <https://doi.org/10.1002/j.2168>. [Accessed 15.05.2021].

Бонева, Б. (2020). За "новите" и "старите" професии. – В: *Човекът-мярка за всички неща? Предизвикателствата на постиндустриалното информационно общество. Сборник с доклади*. С., Изд. на ТУ – София.

Воденичаров, Ц., С. Попова. (2003). *Медицинска етика*. С., Изд. ФОЗ.

Cody, W. J. M., and Lynn, R. R. (1992). *Honest government: An ethics guide for public service*. Westport, CT: Praeger Publishers.

Давидков, Цв. (2019). *Изследвания върху културите. Културни ориентири в управлението*. С., Софийски университет „Св. Кл. Охридски“, Стопански факултет.

Драмалиева, В. (2019). Приложната етика – необходим елемент в университетското образование. – В: *Етически изследвания*, (4/1).

Holmegaard, H., L. Madsen and L. Ulriksen. (2014). A journey of negotiation and belonging: understanding students' transitions to science and engineering in higher education. In: *Cultural Studies of Science Education*. (9), pp.755–786.

Yang, L. and Z. van der Wal. (2014). Rule of Morality vs. Rule of Law? An Exploratory Study of Civil Servant Values in China and the Netherlands. – In: *Journal Public Integrity*. (16/2).

Кънева, В. (2006). Медицинска етика и практика: грижата за умиращия и проблемът за евтаназията. – В: *Социологически проблеми*. (1-2).

Маринов, Б., Е. Самсонова. (2016). Познавателен паралел на трудови ценности при мюсюлмани и християни. – В: *Сборник доклади на XIV-та МНК „Мениджмънт и инженеринг“*. Созопол, Изд. на ТУ-София.

Маринов, Б. (2017). Методът рефлексивно равновесие в приложната професионална етика. – В: *Доклади на XV-та МНК „Мениджмънт и инженеринг“*. Изд. на ТУ-София.

Маринов, Б., А. Корнев. (2019). Етични аспекти на приложението на изкуствен интелект в трудовата организация на XXI век. – В: *Сборник доклади на XI-та МНК „Е-управление и Е-комуникации“*. Созопол, Изд. на ТУ-София.

Маринова, Э. (2020). Прикладная этика — современные вызовы академическому образованию. – В: *Ноосферные исследования*. (2), 13—18.

Morscher, E., O. Neumaier, P. Simons. (2012). *Applied Ethics in a Troubled World*. Springer Science & Business Media.

Очкова-Димитрова, Е., Б. Маринов. (2018). Игрови модел мениджмънт във визуалната комуникация. – В: *Сборник доклади на X-та МНК „Е-управление и Е-комуникации“*. София, Изд. на ТУ-София.

Peterson, M. (2020). *Ethics for Engineers*. Oxford, Oxford University Press.

Rendtorff, J. D. (2015). Case Studies, Ethics, Philosophy, and Liberal Learning for the Management Profession. – In: *Journal of Management Education*. (39/1), pp.: 36 – 55.

Сноу, Ч. П. (1983) *Двете култури и още веднъж за двете култури*. С., Издателство Отечествен фронт.

Сотирова, Д. (1990). Хуманизацията на инженерното образование като проблем пред философията. – Във: *Философска мисъл*, (9).

Сотирова, Д. (1993). Хуманитарното образование в техническите университети: проблеми и перспективи. – В: *Стратегии на образователната и научната политика*, (3).

Сотирова, Д. (1996). Дилемите на масовото висше образование. В: *Стратегии на образователната и научната политика*", (4).

Сотирова, Д., И. Георгиева, Б. Маринов. (2013). Психологическият договор: етични, организационни и психологически аспекти. – В: *Етиката в българската правна система*. С., Изд. на УНСС.

Сотирова, Д., Маринов, Б. (2015). Академичният нарцисизъм: психологически и етически измерения. – В: *Сборник доклади на XIII МНК “Мениджмънт и инженеринг”*. Созопол, Изд. на ТУ-София.

Сотирова, Д., Ц. Давидков. (2005). *Новата административна култура*. С., Изд. на Стопански факултет на СУ „Св. Кл. Охридски“.

Sotirova, D. (2018). Ethical leadership in cross-cultural business communication. – In: *Acta Prosperitatis Journal of Turiba University* (9), pp.51-71.

Schwartz, M. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: the core elements. – In: *Business Horizons*. Elsevier, vol. 56(1).

Тодоров, А. (2015). Дехуманизацията и последиците за образованието, <https://antonytodorov.wordpress.com/>. [Достъп на 15.05.2021].

Фърнам, Е. (2012). *Индивидуалните различия на работното място. Изследване и обяснение*. С., Изд. Изток-Запад.