

**УДК 17**

***Тобышева А.А.***

***студент***

***Уральский федеральный университет имени первого Президента***

***России Б. Н. Ельцина***

***Россия, Екатеринбург***

### **МОРАЛЬНО-ПРАВСТВЕННАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ**

*Аннотация. Сфера регуляции человеческих отношений чрезвычайно подвижна. Постоянно устанавливаются новые стандарты поведения, внедряются системы контроля, разрабатываются системы санкций и правил, утверждаются новые этические нормы. В настоящее время задачи нравственного воспитания становятся все более актуальными, ведь современные процессы – урбанизация, ускорение темпа жизни человека, постоянные социальные мировые и локальные преобразования и др. – представляют требования к моральной зрелости личности и её самостоятельности. Моральное становление человека является особо сложным и многоаспектным процессом, среди акцентных точек – формирование жизненных ценностей, определяющих сущность моральных проблем, которые необходимо будет решать; развитие потребностно-мотивационной сферы, которые должны соответствовать общественной нравственности и существующему законодательству; развитию эмпатии и мировоззрения.*

*Ключевые слова: моральная регуляция, этические инструменты, нравственный климат.*

***Tobysheva A.A.***

***student***

***Ural Federal University named after the First President of Russia B. N.***

***Yeltsin***

## **THE MORAL REGULATION OF BEHAVIOR**

*Annotation. The sphere of human relations regulation is extremely mobile. New standards of behavior are installed constantly, monitoring system are embedded, system of sanctions and rules are developed, new ethical standards are adopted. Now the tasks of moral education are becoming more and more relevant, because modern processes of urbanization, acceleration of the pace of human life, constant social world and local transformations, etc. present requirements for the moral maturity of the individual and its independence. Moral development of a person is a particularly complex and multidimensional process. Its top points of process are: the formation of life values which determine the essence of moral problems that will need to be solved; the development of the motivational sphere, which must comply with public morality and existing legislation; the development of empathy and worldview.*

*Key words: moral regulation, ethical tools.*

Мораль является нормативно-ценностной системой, принимающей активное участие в регуляции поведения людей. Моральные по происхождению, генезису и функциям нормы, ценности, санкции взаимодействуют с множеством неморальных регулятивов – правовых, административных, политических, общекультурных, религиозных и т. п., образуют этико-правовые, этико-административные, этико-политические и др. комплексы, в которых проявляются свои ценностные логики, нормативный инструментарий.

Современная личность, опираясь на свои интеллектуальные и психологические ресурсы, – полагают В. И. Бакштановский и Ю. В. Согомонов, «способна воспринимать изменяющуюся нормативно-ценностную систему как свою собственную, воспроизводить, использовать

ее в поступках, риторике, образе и стиле жизни, полагать ее в качестве неперменной предпосылки, условия человеческой свободы» [3, с. 18].

Поведенческая норма инициирует поступки. Норма носит абстрактный характер, основанное на ней поведение является сложным и располагает собственной структурой: намерения, разветвленная мотивация, в которой различаются лейтмотивы и мотивы «боковые», целесредственные значения, шкала оценок близких и отдаленных последствий, соответствующие символические и экспрессивные оформления (то, что преимущественно исследует психология морали).

Поведение, основанное на норме, предполагает развитую способность субъекта поступка расшифровать, раскодировать смысл императивности, понять его диспозицию, конкретизировать возможные санкции, требует соотнесения, когеренции одной нормы с другими, родственными и неродственными. Все это означает творческий акт с объемным ресурсом свободы выбора действия и, стало быть, с большим объемом ответственности за совершенный поступок.

Этические регуляторы, актуализируя нравственно-ценностные ориентиры, способствуют глубокому осознанию моральной ответственности и формированию моральной чувствительности. Цель их применения – достижение результата, когда значимые этические ориентиры становятся основанием действий [16]. При морально-нравственной регуляции человек сам выступает в качестве инстанции, дающей этическую квалификацию его действий. Мораль представляет собой внутриличностный способ разрешения противоречий индивид-общество, инструмент удержания от искушений. Нравственность – ценностная структура сознания, общественно необходимый способ регуляции действий, фиксирующий стержень межчеловеческих взаимоотношений. Грань между моралью и нравственностью проходит по

критерию «должного» (то, к чему человек должен стремиться – мораль) и «сущего» (реальные нормы повседневного поведения – нравственность).

Морально-нравственная регуляция обеспечивает выбор этически верного поступка в ситуациях альтернативы между личными интересами и интересами других людей при отсутствии внешнего контроля. Этическая ценность таких альтернативных поступков понимается при помощи соотнесения их с двумя диаметрально противоположными и взаимосвязанными этическими эталонами, которые воплощаются в форме фундаментальных этических категорий добра и зла. Данные эталоны выступают в качестве критериев нормосообразного поведения, и с ними же связано принципиальное отличие этического поступка от любого другого действия. В отличие от предметного действия, которое строится в соответствии с одним оптимальным образцом, совершение этического поступка соотносится одновременно с двумя полярными, противоположными по своему этическому знаку эталонами [21].

Центром систем значений являются ценности. Они регулируют отношение людей к социальным институтам, общностям, обществу. Они ориентируют индивидов на различные индивидуальные варианты поведения в социальных ситуациях [18]. Существует набор средств передачи моральной информации объекту, среди них: механизм подражания, заражения, внушения, уподобления, адаптации, руководство, убеждения и мода [6].

Мораль как способ регуляции жизнедеятельности в перспективе будет, в сравнении с другими способами социальной регуляции, преобладать, – пишет Н. Д. Зотов [12]. Сфера этики воздействует на моральную практику через этическое проектирование и внедрение его результатов. Здесь мы говорим о той особенной части прикладной этики, когда она является «мостом» от теории к деятельности, в том числе – моральной деятельности [18].

В прямом (непосредственном) влиянии на состояние человеческой нравственности воздействие осуществляется при помощи *управления ходом нравственной социализации*. Этот процесс «вводит» личность в нравственную культуру, с ее помощью осуществляется поэтапная подготовка личности к моральной регуляции взаимоотношений, происходит освоение общественных и групповых шкал моральных ценностей, способов участия в моральных решениях, кодексов конфликтного поведения, овладение моральным «языком» (межличностным и внутриличностным). Здесь нравственное воспитание происходит в том числе под влиянием стихийных социальных воздействий среды [4]. Процесс социализации с моральной стороны наделяет личность моральными качествами, желательными субъекту контроля; личность, в свою очередь, принимает нравственные позиции, усваивает моральные нормы, вырабатывает способность к самоконтролю, решению нравственных конфликтов [6].

Мораль, как один из способов упорядочения индивидуального, группового и массового поведения, может иметь в своей сущности момент принуждения, выражающийся в таких специфических видах, как авторитет и общественное мнение [4, 6]. Однако, нужно понимать, что такие внешние виды регуляции, несмотря на то, что имеют в своей природе принуждение, не сливаются в целое с психологическим насилием, которое, в свою очередь, является неморальным методом. Моральным регулятивным механизмом будет служить инструмент убеждения личности и общественное мнение, которые активизируют стремление совершенствовать нравственную жизнь. Такая потенция является морально санкционированным ориентиром поведения [6].

Санкции – организованные реакции социальной среды на поступки и поведение личности или группы. Этико-социологические исследования делят их на положительные (стимуляция одобряемых, ожидаемых

поступков, содержит моральное признание, регистрирующее в действиях объекта усвоение нравственных требований) и отрицательные (репрессивные, пресекающие нежелательное, отклоняющееся поведение, нарушающее нравственное требование). Также санкции делятся на формальные (реакции официальных институтов) и неформальные (безинституциональные, стихийные реакции). Санкции акцентируют, актуализируют внутренние контролирующие механизмы поведения – нравственное чувство, моральную (само)оценку. В современном обществе санкции стимулируют действия личности и коллективов [6].

Мораль, будучи воспитывающей и формирующей, оказывается *транзитивной*. Она переходит в самоконтроль, в предъявление нравственных требований к самому себе (человек становится «самозаконодателем»), в самостоятельную регуляцию поведения и деятельности. Это работает по отношению, как к отдельному лицу, так и к группе (коллективу, организации). Такой контроль создает нравственные потребности, не просто адаптирует к среде, а помогает духовно-практическому освоению для преобразования себя и среды, «направляет» на самонахождение долга, способствует пониманию моральной ценности своих действий и обуславливает нравственную определенность бытия человека. Моральный самоконтроль ограничивает нравственную свободу, не превращает внутренний контроль в «инквизицию». Обязанности здесь перестают быть самопринуждением, и становятся высшей потребностью. Моральная регуляция акцентируется на области «целей-стремлений», а не ограничений. Такие условия моральной регуляции, как наличие самоуправления личности, воздействуют на градацию и типологию нравственной активности личности, программируют нравственное поведение (типическое, допустимое, желательное) [4, 6].

Одно из самых сильных воздействий на поведение человека оказывает совесть. Она является главным «внутренним» контролером,

«голосом» системы моральных ценностей человека. Моральная оценка ситуации до совершения поступка может привести к задержке импульсивного побуждения. Корректировка поведения постфактум (post factum), после совершения поступка, связана с чувством вины и чувством стыда, которые являются «внешними» регуляторами поведения человека. В первом случае наблюдается ожидание наказания за содеянное, страх, тревожность, желание раскаяния и исправление содеянного, во втором – застенчивость, робость, желание избежать ситуации, вызывающей стыд, смущение и ощущение позора [19].

Вина и стыд – «моральные» эмоции, они связаны с саморефлексией, самопорицанием и самооценкой. Таким чувствам люди подвержены в ситуации совершения неблагоприятного поступка, когда терпят неудачу, наносят вред другому. Чувствуя вину, человек склонен концентрироваться на эффекте от совершаемого поступка. Люди, подверженные стыду, готовы любыми способами выйти из вызывающей стыд ситуации, «провалиться под землю», опасаясь негативной оценки их поведения другими. Таким образом, стыд мотивирует человека к сепарации, агрессивной защите или мести. Вина же – это предтеча межличностной эмпатии, а не эгоизма. Эмпатия позволяет человеку стать на позицию другого человека и учесть его чувства; она сдерживает негативные интенции поведения и является основой для доброжелательных отношений. Вина полезна в аспекте избегания нарушений норм, в том числе и моральных, правил и выдерживать нравственную стратегию поведения в течение жизни.

В межличностных отношениях одним из важнейших свойств является осознание границ добра и зла и осознание собственной ограниченной свободы свободой других людей. В нравственном плане эти два аспекта сознания человека выступают как ограничитель своеволия и как ограничитель несправедливости в отношении других.

Максимизация Других в линейке ценностей индивида рисует другое понимание ситуаций взаимодействия. Здесь базовым человеческим чувством служит сотрудничество, связанное с такими категориями как сопричастность, взаимопомощь, уважение, эмпатия, совесть, справедливость в отношении Другого. Эти нравственные ориентиры побуждают человека к альтруизму и защите чужих интересов, к осознанию морального долга, появлению внутреннего призыва к исполнению моральных обязанностей.

Справедливость – это инструмент, который устанавливает границы для индивидуального произвола, требует уважения к другому человеку и соблюдения его свободы. Этот принцип направлен на то, чтобы удержать человека от причинения вреда или страдания Другому, направлен против эгоистических мотивов, требует уважения прав других людей. Справедливость делает акцент на добром начале в человеке.

Воля к самосовершенствованию и «преодолению себя» является также основанием моральной саморегуляции через освобождение себя от эгоистических наклонностей и развитие в себе способности к саморефлексии. Способом же нормализации поведения Другого служит готовность признать собственное несовершенство и даже свою вину (скромность и бескорыстие – одни из главных человеческих добродетелей) [15].

Необходимо понимать, что основная *цель* применения этических регуляторов – это нормализация нравственного климата в социуме. Нравственный климат определяет характер, направленность и последовательность поступков индивидов в их взаимодействии. основополагающие нравственные принципы поведения формулирует этика в ходе вычленения закономерностей становления, формирования и развития нравственного идеала [18]. Развитие науки, общества, урбанизация, состояние социальных подсистем неоднозначно влияют на

состояние нравов. Все внешние влияния проходят фильтрацию через внутреннее состояние личности, которое оказывается способным к закреплению, культивированию одних влияний и к модификации, отклонению других. Как и любые инновационные процессы, изменения в подсистемах происходят по какому-то вариативному сценарию, они также могут быть обусловлены ценностными критериями, императивами, преобладающими в нормативно-ценностной системе общества. Результат – динамичная модель взаимодействия, способная отразить факт относительной самостоятельности морального развития общества [4].

Этика стремится стать средством, которое будет способствовать успешной саморегуляции личности, находящейся в определенной социальной среде. Институционализация моральных ценностей необходима для установления наиболее функциональных взаимосвязей, оптимизации человеческой деятельности. Зачастую необходимо применять специальные меры (инструменты) для *трансформации и гармонизации взаимодействия* людей и их ценностных установок.

Основными технологиями прикладного этика являются *гуманитарная экспертиза и последующее консультирование (консалтинг)*. Экспертиза раскрывает реальные альтернативы выбора, осуществляющегося в соответствии с ценностными ориентирами и целями деятельности, предлагает субъекту алгоритмы поиска решений и их отбора. Важно отметить, что экспертиза может не только предварять решение, но и быть анализом уже после совершения действия, т. е. «постфактум». Функциями экспертной деятельности являются *диагностика, прогнозирование и проектирование*. Гуманитарная экспертиза является процедурой оценки, сравнения действий, проектов, содержания документов с определенными нормативными образцами. В случае этики в роли образца чаще всего выступает этический кодекс организации, в которой проводится экспертиза. Специфика данной

процедуры заключается в ее междисциплинарном характере. Зачастую это порождает невозможность применения формализованных, алгоритмизованных и упорядоченных процедур экспертизы, так как может отсутствовать нормативная база. В таком случае применяется второй метод экспертизы – *интуитивный*, при отсутствии образцов и алгоритмов опирающийся на личный профессиональный опыт, на творческое (креативное решение). Междисциплинарный характер гуманитарной экспертизы породил в XX веке спектр ее новых видов – гендерная, конфликтологическая, политологическая, этнологическая, этическая [1, 0, 17].

Этическая экспертиза может проявляться в форме различных процедур – этического тренинга (деловой игры, кейс-стади (case study), этического моделирования), качественных методов исследования (фокус-группы, глубинного интервью), социального проектирования и моделирования, этического аудита и других [11]. Разберем каждый подробнее.

*Этический аудит* является предварительной стадией в вопросе регуляции поведения, с его помощью проводится анализ данной ситуации для планирования дальнейшего алгоритма действий в связи с поставленной задачей. Этический аудит (от лат. audit слушает) – деятельность по проведению проверки соответствия этических документов организации реальному и необходимому положению дел, и выражение результатов данной проверки в обоснованном независимом мнении этического аудитора. Этический аудит направлен на выявление случаев злоупотребления доверием, несоответствия или неэффективности существующих в организации стандартов, или создания новых процедур управления взаимодействием. Объектом аудита служит этический кодекс организации, корпоративные ценности. Основой оценки – стандарты. Наличие стандартов и контроля при помощи аудита становится главным

критерием для формирования общественного мнения, репутации, снижения вероятности рисков в деятельности, повышение эффективности управления. Данный инструмент прикладной этики – это технология многовекторного диалога с социальной средой, позволяющая выйти на путь устойчивого развития и консолидации общества [10].

Этический аудит предполагает информационную открытость организации в вопросе управленческой деятельности во всех сферах компании. В ходе оценки данный метод должен учитывать все заинтересованные стороны организации (стейкхолдеров) – сотрудников, руководство, партнеров и т. д. Этический аудит может быть представлен в форме свободного или комплексного отчета по различным методикам.

Данный метод направлен в большей мере на выявление проблем на нравственно-ценностном уровне взаимодействия в организации. Однако он предваряет дальнейшую работу по непосредственной регуляции поведения, которая без аудита и предварительного «прощупывания почвы» невозможна. [10].

Следующим инструментом моральной регуляции является *медиация (посредничество в разрешении конфликта)*. Медиация, как один из методов прикладной этики, представляет собой переговоры с участием третьей, нейтральной стороны, которая является заинтересованной только лишь в том, чтобы стороны разрешили свой конфликт, максимально выгодно для обеих сторон. Одними из главных установок и образцов поведения в посредничестве являются: честность, добровольность, беспристрастность, конфиденциальность, противодействие недобросовестным приемам в переговорах, независимость от стороны процедуры медиации. В осуществлении медиации особенно важным являются принципы и этапы проведения сеанса [13].

Преимущества медиации: оперативное решение проблемы; конфиденциальность проблемы; медиация не ставит своей целью

рассудить правых и виноватых, она нацелена на поиск согласия; медиация лишь направляет процесс, разработка и принятие решения осуществляется каждой стороной отдельно; ориентация результата на сотрудничество, на позицию «выиграл-выиграл» [13].

Среди медиационных стилей необходимо отдельно выделить *фасилитацию* (от англ. facilitate – помогать, способствовать) как форму групповой работы, способствующая выработке сложного решения, достижения соглашений и поставленных группой целей с помощью модератора (нейтрального ведущего). Данный процесс требует соблюдения этики дискурса – необходим эффективный уровень коммуникации между участниками, демократичность процесса, возможность каждого участника высказать свою точку зрения, принятие во внимание всех мнений в ходе разработки решения. В фасилитации работа преимущественно проходит в совместной сессии, что обеспечивает возможность слышать друг друга всем участникам процесса. Однако модератор имеет возможность устраивать индивидуальные встречи (кокусы) со сторонами. Цель фасилитации – решение конкретных вопросов, обозначенных в начале работы. Такой метод может быть применен в различных сферах. Например, результатом фасилитации в бизнес-сфере будет управленческое или организационное решение. Сам фасилитатор (модератор процесса) является третьей, незаинтересованной в вопросе, стороной. Он осуществляет применение профессиональных методов групповой работы для достижения результата – сопровождает поиск решения, помогает команде сфокусироваться на проблеме и прийти к соглашению. Главное преимущество фасилитации – это самостоятельный поиск решения участниками группы. Это способствует их мотивации и эффективной обработке полученной информации, и ускоряет работы над задачей [8,14].

*Этический кодекс* можно рассматривать как форму коллективного договора, добровольного принятия обязательств, обеспечивающих достижение доверия, согласия, успеха, как инструмент прояснения стратегии ценностей организации, механизм внедрения надлежащего управления и стандартов деловой этики [8]. Такая форма свода правил затрагивает практически все аспекты деятельности организации, включая морально-этические принципы, стандарты поведения и обязанности сотрудников или иных стейкхолдеров. Кодекс этики может быть разработан как самостоятельный документ, так и быть частью более общей политики «комплаенс» (compliance), наряду с политикой противодействия отмыванию доходов, политикой принятия и дарения подарков и других. Кодекс носит рекомендательный характер.

Методически и организационно этический кодекс должен отражать: стремление руководства организации (включая его коллектив) к стабильности и развитию; обеспечивать гуманитарными методами (которые не должны ущемлять интересы ни организации, ни заинтересованных лиц) общее благо организации. Этический кодекс должен отражать общепринятые ценности, моральные принципы (уважение к человеку, справедливость, доверие, честность, непричинение вреда живому, защита окружающей среды). При разработке кодекса необходимо прежде всего ознакомиться со средой организации, чтобы выяснить а) существование морально-этической среды, б) степень осознания сотрудниками процессов организации [2, 7, 10]. Разработку этического кодекса целесообразно начинать с исследования внутреннего этического климата организации, объема и характера этических правил, которые должны быть установлены для работников и руководителей компании, а также рисков, которым организация подвергается при отсутствии такого кодекса. Обязательно обеспечить участие в процессе

разработки этического кодекса всех руководителей и сотрудников организации.

При разработке этического кодекса необходимы [5, 7]:

1) исследование и диагностика ситуации организации, выявление потенциальных сфер конфликта интересов;

2) разработка концепции: образ идеального работника и описание желаемого поведения в конфликте и сложных ситуациях (в том числе и на основании мнения руководящего состава);

3) обсуждение, корректировка и принятие – ознакомление сотрудников, обратная связь;

4) внедрение, т. е. продвижение этических стандартов внутри компании; обучение сотрудников; мониторинг исполнения этических норм и возможных нарушений; реакция на нарушения.

В рамках *этического тренинга* создаются упражнения, моделирующие ключевые моменты деятельности организации, где акцент делается именно на этическую сторону поведения участников. Данный вид тренинга призван актуализировать нравственные категории участников, а также восполнить дефицит умений и навыков.

Этический тренинг применяется для объединения людей в структуре, формирования и укрепления организационной культуры, повышения уровня сплоченности и эффективности взаимодействия, нормализации нравственного климата. Этот инструмент направлен на работу с установкой и на освоение поведенческих навыков эффективного взаимодействия.

Результатом внедрения данного метода на регулярной основе является сплочение коллектива, но в большей степени осознание и принятие определенной этической установки по отношению к другому человеку, коллективу, деятельности. Тренинг способствует оптимизации поведения в конфликтных, проблемных ситуациях, повышает

стрессоустойчивость и эмоциональную стабильность, снижает дискомфорт, неуверенность, корректирует Я- концепцию каждого участника, формирует ее адекватность. Во время тренингов происходит работа по осмыслению коммуникативного опыта, расширению сознания, выстраиванию отношений с окружением, углубление понимания социальных ситуаций [20].

Этический тренинг позволяет имитировать эти отношения, прочувствовать их в учебно-игровом формате, и выработать этические формы поведения в ситуациях пересечения интересов, амбиций и т. д. Данная методика прививает навык этического действия и этического мышления, развивает межличностную эмпатию, позволяет управлять отношениями внутри малых и крупных социальных групп, устанавливать процедуры распределения ролей, норм, признаваемых всеми. Этический тренинг предполагает моделирование и имитацию социальных практик, выступающих естественной основой повседневного существования человека.

Необходимо понимать, что главная цель применения этических инструментов – это нормализация нравственного климата в социуме. Моральная регуляция предполагает прежде всего анализ среды и выявление проблем, и в дальнейшем – выбор метода для решения моральной проблемы и его реализацию.. Сферы применения этических инструментов регуляции поведения широки. В профессиональной среде данные методы активно используются в таких отраслях как обучение, адаптация и развитие персонала в организации, регуляция отношений в коллективах и других.

Такая классификация показывает взаимосвязи и характерные особенности этических регуляторов, результатом применения которых является трансформация ценностных установок субъектов, формирование

локальной культуры взаимодействия, когда этические ориентиры становятся основанием для дальнейших действий.

**Использованные источники:**

1. Бакштановский В.И. Прикладная этика: опыт университетского словаря: учеб. пособие / В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов; Тюмен. гос. нефтегазовый ун-т. – Тюмень: [б. и.], 2001. – 268 с.
2. Бакштановский В.И. Проектирование профессионально-этического кодекса университета в инновационной парадигме прикладной этики: опыт мастер-класса // Ведомости. 2010. №. 37. С. 175-213.
3. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Введение в прикладную этику / Монография. – Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2006. – 392 с.
4. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Введение в теорию управления нравственно-воспитательной деятельностью. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986. – 298 с.
5. Васильевене Н. Институционализация современной этики – от философии к менеджменту ценностей (и обратно) // Практична філософія. 2008. №3 (29).
6. Ганжин В.Т., Согомонов Ю.В. Этика и управление нравственными процессами // Научное управление нравственными процессами и этико-прикладные исследования / Под ред. В.И. Бакштановского, Ю. В. Согомонова. – Новосибирск, 1980. – С. 7-39.
7. Громова Л.А. Этика управления: Учебно-методическое пособие. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 183 с.
8. Гуськова И. В., Антюшин М. В. Управление человеческими ресурсами в современный период // Бизнес. Образование. Право.

- Вестник Волгоградского института бизнеса. 2016. № 1 (34). С. 18-23.
9. Денисова А.С. Социальный аудит и гуманитарная экспертиза: технологии современной коммуникации гражданского общества и бизнеса [Электронный ресурс] // Виперсон / – URL:<http://viperson.ru/wind.php?ID=643742> (дата обращения 11.04.2020).
  10. Джонс К., Абрамов И. Деловая этика: Руководство по управлению ответственным предприятием в развивающейся рыночной экономике / Пер. на рус. язык. – Вашингтон: Министерство торговли США; Управление международной торговли, 2005. – 395с.
  11. Зимбули А.Е. Этическая экспертиза как предмет этического осмысления // Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена. 2008. №. 72. С. 38-52.
  12. Зотов Н.Д. Прикладное значение этики для гуманитарных исследований развития нравственного сознания личности // Прикладная этика и управление нравственным воспитанием. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 1980. – С. 96-107.
  13. Иванова Е. Н. Современная медиация: тенденции и проблемы // Конфликтология. 2011. №. 1. С. 146-167.
  14. Иванова Е. Н. Фасилитация. СПб.: СПбГУ, 2009. – 143 с.
  15. Лысак И.В. Философско-антропологический анализ деструктивной деятельности современного человека. – Ростов-на-Дону – Таганрог: Изд-во СКНЦ ВШ, Изд-во ТРТУ, 2004. – 160 с.
  16. Тобышева А.А. Аспекты моральной регуляции поведения // XI международная конференция «Теоретическая и прикладная этика: Традиции и перспективы – 2019. К грядущему цифровому

- обществу. Опыт этического прогнозирования (100 лет со дня рождения Д.Белла – 1919-2019)». Санкт-петербургский Государственный Университет, 21-23 ноября 2019 г. Материалы конференции / Отв.ред. В.Ю. Перов – СПб.: ООО «Сборка», 2019. – С. 95-97.
17. Тульчинский Г.Л. Креативные технологии принятия решений в гуманитарной экспертизе // Философия и культурология в современной экспертной деятельности: Коллективная монография / Редколл: В. А. Рабош, Л. В. Никифорова, Н. А. Кривич. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2010. – С.84-98.
18. Федоров Ю.М. Социально-психологические механизмы управления нравственным воспитанием // Научное управление нравственными процессами и этико-прикладные исследования: сб. ст. / Под ред. В.И. Бакштановского, Ю. В. Согомонова. – Новосибирск, 1980. – С. 73-84.
19. Фурманов И.А. Психология детей с нарушениями поведения: пособие для психологов и педагогов. – М.: «ВЛАДОС», 2004. – 351 с.
20. Шабалина С.Д. Коммуникативный тренинг как форма интерактивного обучения // Вестник Югорского государственного университета. 2016. №. 1 (40). С. 158-161.
21. Якобсон С.Г. Психологические проблемы этического развития детей. – М.: Педагогика, 1984. – 144 с.