

Чухно Юлия Анатольевна

магистр, эксперт СПК в области управления
персоналом по проведению НОК коучей

ИП Чухно Ю.А.

г. Москва

ЭТИКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОЗИЦИЯ КОУЧЕЙ В КОНТЕКСТЕ КУЛЬТУРЫ

***Аннотация:** в статье анализируется проблематика разработки методологии коучинга и профессиональной подготовки коучей в связке с вопросами этики и современного понимания культуры. Проводится анализ понятий «этика», «мораль», «нравственность», «культура». Анализируются концепции и модели, используемые для развития культурного интеллекта, приводятся примеры использования структуры культурных ориентиров в практике коучинга. Предлагается модель «Культурное поле практик» определения профессиональной позиции коуча в сравнении с иными практиками, оказывающими формирующее влияние на личность человека и его отношения с обществом.*

***Ключевые слова:** коучинг, этика, нравственность, культура, культурный интеллект, структура культурных ориентиров, профессиональная позиция коуча, субъект-субъектный подход, культурное поле практик.*

Введение.

Более 50 лет коучинг активно развивается и применяется в международных компаниях, в мировом сообществе. При современном курсе России на укрепление суверенитета использование коучинга в российских организациях ставит перед профессиональными коучами России задачу обоснования методологии своей деятельности в контексте российской научной мысли при сохранении смысловой связи с мировой наукой. Это ставит российское сообщество коучей перед рядом вопросов, затрагивающих философские темы из области культуры и этики профессиональной деятельности [2].

Для современного российского общества характерно амбивалентное отношение к коучингу. В массовом сознании, в прессе, коучинг часто называют чужеродным явлением, приравнивают к инфобизнесу или психологии, чему способствует тенденция к использованию элементов коучингового подхода в управлении и в таких практиках, как наставничество, менторинг, фасилитация, трекинг. Коучинг путают с обучением, с отдельными направлениями психотерапии и процессинга, основанного на религиозных и духовных традициях разных культур.

При этом аналитика рынка коучинга показывает, что он всё глубже проникает в организационный и социальный контекст, обретая контуры межнациональной культурной и социальной мета-практики, связанной с развитием личности, сопровождением людей и организаций в моменты экзистенциальных переходов и кризисов [2].

Вопросы этики в процессе оформления единой методологии коучинга.

С 2012 года в России во взаимодействии практиков и профессиональных сообществ коучей идет интенсивный процесс осмысления, кристаллизации единой методологии коучинга. Он связан, с одной стороны, с тенденцией к реструктуризации всей сферы трудовых отношений в меняющемся экономическом, социальном и культурном контексте, с другой стороны, с необходимостью обеспечить правовую основу профессиональной деятельности коучей и коуч-компетентных специалистов в России в условиях отсутствия единой описанной методологии коучинга в мире.

Первый большой этап данного процесса завершился 12.04.2024 г. утверждением Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (СПК УП) четырех квалификаций коучей, описанных на основе профессионального стандарта «Консультант в области управления персоналом»:

- коуч по вопросам карьеры и профессионального развития сотрудников (6 уровень квалификации);
- бизнес-коуч (6 уровень квалификации);
- коуч бизнес-команд (7 уровень квалификации);
- коуч для руководителей высшего звена (7 уровень квалификации) [11].

Вторым этапом стала разработка, согласование и утверждение 10.04.2025 г. в СПК УП пособия «Основы коучинга: методические рекомендации СПК УП для подготовки к независимой оценке квалификаций» [9], которое содержит ключевые определения, раскрывает основные темы и понятия, связанные с использованием коучинга в организационном контексте. Это пособие на сегодня является первым юридически значимым документом, который дает возможность самим профессионалам и обществу возможность перейти от спекуляций к квалифицированным рассуждениям о процессе коучинга и содержании деятельности коучей.

В данном пособии, разработанном при участии полусотни ведущих российских экспертов в области коучинга, наряду с организационными, правовыми и инструментальными вопросами присутствуют разделы, затрагивающие вопросы философских оснований коучинга, профессиональной этики, ценностей и компетенций коучей. В нем кратко освещается тема культуры как отражения ценностей, затронуты вопросы организационной и корпоративной культуры с точки зрения организационной психологии, социологии и культурологии. Отдельный блок пособия посвящен теме коучинговой позиции и коучингового присутствия.

В основу единой модели компетенций, разработанной для целей регулирования деятельности коучей в России, были положены идеи и принципы, зафиксированные в этических кодексах и моделях компетенций ведущих российских и международных объединений коучей, а уважение к культурному разнообразию зафиксировано как один из шести базовых принципов коучей.

Третьим этапом стала разработка и запуск в декабре 2025 г. процесса независимой оценки квалификаций бизнес-коучей на основе разработанной методологии и модели компетенций. Необходимость отразить ценности и принципы профессиональной этики в содержании, соблюдать их в процедуре проведения профессиональных экзаменов, актуализировали потребность в внимательном рассмотрении вопросов культуры взаимодействия коучей с клиентами и внутри профессионального сообщества.

Очевидно, что консенсус в отношении того, что вопросы этики в практике коучинга являются сущностными, в профессиональном сообществе присутствует. Профессиональные объединения коучей действуют на основе собственных этических кодексов. В результатах Форсайт-сессии «Коучинг в России 2025–2035» [2], в выступлениях участников I Всероссийской научно-практической конференции «Психология коучинга: методология, теория, практика», прошедшей в Москве в апреле 2025 г., симпозиумов в рамках проекта «История коучинга», состоявшихся в апреле 2025 г. и в январе 2026 г., II Всероссийской конференции «Психология коучинга: методология, теория, практика. Доказательный подход», в многочисленных статьях и дискуссиях, возникающих внутри профессиональных объединений, посвященных развитию коучинга, тема этики регулярно упоминается как область, требующая пристального внимания [3, 6–8, 17].

Если придерживаться системного подхода при рассмотрении вопросов профессиональной этики коучей, необходимо отметить, что возникновение и развитие всех направлений коучинга происходит на фоне масштабных социокультурных изменений конца XX – начала XXI века. Обращение к пониманию и научной трактовке понятий «культура» и «этика», к этическим вопросам, относящимся к сфере науки [16] позволяет прояснить факторы, влияющие на освещение вопросов культуры и этики в контексте дальнейшего развития методологии коучинга.

Философские и практические определения понятий «этика» и «культура».

В Философской энциклопедии этика определяется, прежде всего, как наука о морали, восходящая корнями к слову «этос», которое изначально обозначало «место обитания», позже стало обозначением устойчивой природы какого-либо явления, в том числе нрава, характера, темперамента, обычая. Термины «этический» в значении «относящийся к этосу» и «этика» были введены Аристотелем для выделения особого класса человеческих качеств – этических добродетелей, которые существенно отличаются от качеств ума и от аффективных проявлений телесной природы [18]. Со временем в научной традиции и в естественном языке слова «этика» и «мораль» стали практически синонимами. При этом необходимо отметить, что в русском языке существует еще одно слово – «нравственность»,

которое философами трактуется как обыденный синоним понятий «этика» и «мораль», обладающий некоторой спецификой употребления [4]. Определение понятия «нравственность» отражает особый культурный контекст, содержащий этический компонент и одновременно подчеркивающий добровольность и самодеятельность согласования чувств, стремлений и действий членов общества с чувствами, стремлениями и действиями сограждан, их интересом и достоинством, с интересом и достоинством всего общества в целом [12]. Интересно, что в Конституции РФ, определяющей смысловое и правовое поле государства, понятия этики и морали не используются, а «нравственность» фигурирует в двух контекстах. Статья 55 п. 3 гласит: «Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства». В статье 67.1. п. 3, посвященной государственной политике в отношении детей, используется понятие «нравственный»: «Государство создает условия, способствующие всестороннему духовному, нравственному, интеллектуальному и физическому развитию детей, воспитанию в них патриотизма, гражданственности и уважения к старшим» [1].

Понятие «культура» (от лат. *cultura* – возделывание, воспитание, почитание) в Философской энциклопедии определяется как «универсум искусственных объектов (идеальных и материальных предметов; объективированных действий и отношений), созданный человечеством в процессе освоения природы и обладающий структурными, функциональными и динамическими закономерностями (общими и специальными). Понятие «К.» употребляется также для обозначения уровня совершенства того или иного умения и его внепрагматической ценности» [13]. С практической точки зрения культура может рассматриваться как совокупность результатов человеческой деятельности во всех её духовных и материальных проявлениях, которые являются отличительными признаками конкретного общества или социальной группы.

Согласно базовому определению, данному в пособии «Основы коучинга», коучинг является особым видом развивающей практики в форме партнерского диалога, стимулирующего мыслительные и творческие процессы, и он направлен на максимальное раскрытие личного и профессионального потенциала людей для достижения их целей [9]. Истоки коучинга лежат на пересечении культурных традиций Запада и Востока. Соединяя духовный, естественнонаучный и социальный подходы, коучинг неизбежно сталкивается с тем, что субкультуры разных социальных групп, представителей разных дисциплин, вносящих вклад в его развитие, вступают во взаимодействие, проявляющее разницу в этических нормах, представлениях о морали и нравственности.

Отталкиваясь от генерализованного определения культуры как того, что отличает представителей одной группы людей от представителей другой группы, и учитывая, что в коучинге в фокусе внимания находится субъект деятельности (личность человека либо коллектив как целостность) и социальная среда, в которой субъектность проявляется и действует, можно сказать, что коучинг всегда проходит на стыке культур.

Модели и концепции, используемые при описании культур для целей межкультурного коучинга.

Контексты, в которых коучи могут сталкиваться с темами, влияющими на их профессиональную позицию и этический выбор, включают большой ряд пар уже более-менее изученных культурных сопоставлений, таких как семейная культура и культура бизнеса, национальная культура и корпоративная культура, материальная культура и духовная культура. Практически не исследованной темой остается влияние культуры личности, социальных культур и приоритетных ценностей на отношения клиента и коуча, коуча и супервизора, и тем более, коучей внутри сообщества.

В свете этого с точки зрения изучения психологии коучинга внимания заслуживают модель развития межкультурной чувствительности (Ф. Росински, 1993) и концепция кросс-культурного коучинга с использованием структуры культурных ориентиров (СКО), представленные Ф. Росински в книге «Кросс-культурный

коучинг» в 2003 г. [15], а также активно развивающаяся в настоящее время концепция культурного интеллекта, сформулированная в 2003 г. американским профессором К.Эрли и профессором Сун Анг из Сингапура [14].

Под культурными ориентирами у Ф.Росински имеется в виду склонность думать, чувствовать или действовать определенным способом, который обусловлен культурой или находится под влиянием культуры групп, с которыми человек себя идентифицирует [15].

Межкультурный или кросс-культурный подход в изучении коммуникаций, ставший особенно актуальной темой в XXI веке, вырос на материалах исследования конкретных особенностей наций или этносов. В процессе эволюции научного знания он разворачивается в направлении ценностных ориентиров малых групп и индивидуумов, оказывающих влияние на развитие организаций, отдельных отраслей и социума в целом. Это заметно при сравнительном анализе моделей, предлагаемых в качестве смысловой основы программ, посвященных теме межкультурных коммуникаций. Прикладная структура культурных ориентиров Ф.Росински, разработанная специально для целей коучинга, содержит значительно больше параметров, нежели более ранние сравнительные модели социолога Г.Хофстеде (5 шкал, 10 параметров), бизнес-консультанта Ф. Тромпенаарса (7 шкал, 14 параметров) [10].

Структура культурных ориентиров и концепция культурного интеллекта.

Ниже приведены 36 ценностных ориентиров, образующих 17 шкал, представленных в СКО [15].

Определения смысла (цели) и идентичности: Быть – Делать, Индивидуализм – Коллективизм.

Чувство власти и ответственности: Контроль – Гармония – Смирение.

Способы мышления: Дедуктивный – Индуктивный, Аналитический – Системный.

Организационное устройство: Иерархия – Равенство, Универсальность – Специфичность, Стабильность – Изменения, Соревновательность – Сотрудничество.

Паттерны коммуникации: Высококонтекстная – Низкоконтекстная, Прямая – Непрямая, Эмоциональная – Нейтральная, Формальная – Неформальная.

Понятие территории и границ: Защита границ – Совместность.

Подходы к управлению временем: Дефицитное – Изобильное, Монохронное – Полихронное, Прошлое – Настоящее – Будущее.

Несмотря на то, что ряд категорий, выделяемых Хофстеде, Тромпенаарсом и Росински схожи, в использовании ориентиров в кросс-культурном коучинге присутствует важный с точки зрения методологии применения инструментария элемент. Наряду с выявлением предпочтений, структура опросника СКО и диалога, посвященного ориентирам, предполагает сравнительную самооценку способности пользоваться каждым из 2 или 3 ориентиров, образующих шкалу. В основе такого подхода лежит интересное с точки зрения традиционного понимания этики, морали и нравственности убеждение, что не существует «хороших» или «плохих» убеждений (и стоящих за ними ценностей), а есть неумение пользоваться нужным ценностным ориентиром в соответствующем ему контексте.

Эволюцию умения использовать культурные ориентиры в деятельности по Ф. Росински можно описать как прохождение 7 этапов [15].

1. Игнорировать различия.
2. Признавать различия, но оценивать их негативно.
3. Признавать различия, но минимизировать их важность.
4. Признание и принятие различий.
5. Адаптация к различиям.
6. Объединение различий.
7. Эффективное использование различий.

Последний пункт предполагает использование культурных, ценностных различий в качестве рычага, что коррелирует базовыми идеями, лежащими в основе коучинга, об опоре на сильные стороны, о творческом подходе к применению того, что уже присутствует в жизни клиента / организации. Эти идеи также соотносятся с идеей культуры как постоянного источника инноваций.

В концепции культурного интеллекта он рассматривается как способность индивида эффективно функционировать и взаимодействовать в ситуациях, характеризующихся культурным многообразием [14]. В контексте коучинга примечательно, что наряду с поведенческим, мотивационным и когнитивным компонентами в данной модели был выделен метакогнитивный компонент, отражающий способность выстраивать стратегии, которые люди используют для приобретения культурного знания. В более поздней детализированной модели в структуре метакогнитивного компонента были выделены 3 элемента:

Планирование, включающее предварительную подготовку стратегий взаимодействия, формулирование долгосрочных и краткосрочных целей, соотнесение ожиданий и возможных исходов коммуникации в ситуации межкультурного разнообразия.

Осознание, процесс осмысления в непосредственном процессе взаимодействия особенностей собственных психических процессов и поведения, обусловленных собственной культурой, особенностей психических процессов и поведения представителей другой культуры, и специфичности межкультурной ситуации общения.

Проверка, сравнение и анализ ожиданий и реального межкультурного взаимодействия, корректировка представлений и интерпретаций на основании полученного опыта [14].

Похожесть данных элементов на крупные блоки структуры коуч сессии связана с тем, что коучинг является практикой, активно развивающей метакогнитивные навыки, когнитивную гибкость, способность управлять фокусом внимания в контексте актуальных задач и целей.

Уроки применения СКО в организационном контексте и при подготовке коучей.

Опыт применения СКО в проектах организационного развития и развития лидеров, где коучинг используется как один из компонентов системного сопровождения изменений, направленного на повышение производительности труда, позволяет проектировать содержание программ развития руководителей с учетом

ценностного профиля сотрудников и рисков, возникающих в отношении ориентиров, которые не являются предпочтительными либо способность владеть которыми у большинства членов коллектива находится на низком уровне.

Например, в организационном контексте, где для 75% руководителей и 64% сотрудников наиболее мотивирующим и вдохновляющим фактором является ориентир «Сотрудничество», а 38% руководителей и 67% сотрудников отмечают, что их способность пользоваться ориентиром «Соревновательность» находится на среднем уровне и ниже (рис. 1), проведение мероприятий по стимулированию соревновательности, которые часто используют для повышения производительности труда, могут иметь обратный эффект.

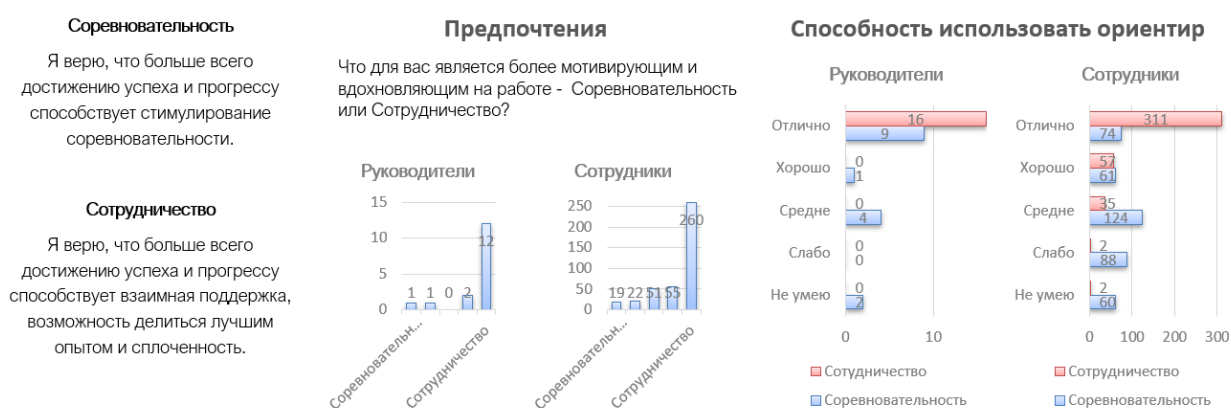


Рис. 1

Учет культурного контекста консультантами и коучами, участвующими в проекте с такой организацией, дает ей преимущества как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, поскольку позволяет проектировать и поддерживать процесс развития способности людей пользоваться ориентирами, важными для стратегического развития отрасли.

Эмпирические наблюдения автора за динамикой развития специалистов, проходивших с 2010 г. подготовку в программах подготовки бизнес-коучей с включением вопросов культуры и СКО в качестве инструментария осмысления культурных ориентиров, показали, что коучинг ведет к эволюции во владении культурными ориентирами, описанной Ф. Росински. Умение замечать проявление конкретных ориентиров в дискурсе и действиях, осмысление важности

применения конкретных культурных ориентиров в определенных контекстах позволяет коучам качественнее удерживать коучинговую позицию на уровне коуч-сессий, в ситуациях, связанных с оценочностью, и удерживаться в рамках субъект-субъектного подхода в отношениях с клиентами, заказчиками и коллегами.

Модель «Культурное поле практик».

Отталкиваясь от идеи структуры культурных ориентиров и их эволюции в сознании человека и общества, в процессе работы над описанием квалификаций коучей и коуч-компетентных специалистов нами была доработана проблематизирующая модель «Культурное поле практик» (рис. 2), которая визуализирует целевую смысловую позицию коуча в сравнении с иными практиками из области обучения, развития, помощи и поддержки людей, подчеркивая роль субъект-субъектного подхода и ориентации коучей на диалог с клиентом как с взрослой, здоровой, целостной личностью.

Использование шкал «Здоровье» и «Нездоровье» в контексте данной модели является отсылкой к определению здоровья, используемому Всемирной организацией здравоохранения: «Здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов» [5].



Рис. 2

Использование модели «Культурное поле практик» и ориентиров, входящих в нее, в процессе подготовки и супервизии коучей, позволяет привлечь внимание специалистов к тем оценочным суждениям, которые неизбежно возникают у них и у клиентов в процессе взаимодействия. Понимая, что такие суждения являются интегральным отражением самовосприятия, восприятия контекста, действий и слов собеседников, а также культурных ориентиров людей, находящихся в коммуникации, модель дает возможность привлечь внимание коучей к ценностным ориентирам, этическим и нравственным вопросам, связанным с личностью специалиста и его действиями, и найти рычаги, способствующие профессиональной эволюции коуча.

Выводы.

Учитывая, что «Партнерство», подразумевающее субъект-субъектное взаимодействие, и «Уважение к культурному разнообразию» входят в число шести базовых этических принципов, выделенных в процессе разработки методологической баз коучинга, представляется перспективным проведение научных исследований по теме культурных ориентиров коучей и клиентов, и их связи с эффективностью взаимодействия коучей как с клиентами, заказчиками, так и с коллегами внутри профессионального сообщества. Такие исследования будут способствовать развитию темы формирования культурного интеллекта и позволят усилить блоки, посвященные этике, культуре и культурным ценностям в программах профессиональной подготовки коучей.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 03.06.2026)
2. Аналитический отчет по Форсайт-сессии «Коучинг в России 2025–2035» / Ассоциация русскоязычных коучей. – 2025. – URL: <https://coach-rus.org/wp->

content/uploads/2025/06/analiticheskij-otchyot-po-forsajt-sessii-kouching-v-rossii-2025–2035.pdf (дата обращения 03.06.2026).

3. Антонова Н.В. Психология коучинга как область академической и прикладной психологии: методологические проблемы и перспективы исследований / Н.В. Антонова // Психология коучинга: методология, теория, практика: материалы I Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Москва, 11 апр. 2025 г.) / науч. ред. Н.В. Антонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Чебоксары: Среда, 2025. – С. 8–14. – DOI 10.31483/r-137915. EDN ZZHMRT

4. «Мораль» и «нравственность»: сборник материалов научно-теоретической дискуссии / Р.Г. Апресян, Н.А. Хафизова, О.В. Артемьева [и др.]; Институт философии РАН, Сектор этики. – М.: ИФ РАН. – URL: <https://iphras.ru/uplfile/ethics/RC/ed/f/> (дата обращения: 03.06.2026).

5. Всемирная организация здравоохранения. – URL: <https://www.who.int/ru/about/governance/constitution> (дата обращения 03.06.2026).

6. Дахмани М.В. Смена парадигмы лидерства в эпоху промышленности 5.0: роль коучей и наставников в развитии женской модели лидерства (практические вопросы) / М.В. Дахмани // Психология коучинга: методология, теория, практика: материалы I Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Москва, 11 апр. 2025 г.) / науч. ред. Н.В. Антонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Чебоксары: Среда, 2025. – С. 278–284. – DOI 10.31483/r-127244. EDN DEJCIX

7. Ермолаева М.В. От потенциала к рискам: деструкторы и драйверы в поведенческом профиле лидера / М.В. Ермолаева // Психология коучинга: методология, теория, практика: материалы I Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Москва, 11 апр. 2025 г.) / науч. ред. Н.В. Антонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Чебоксары: Среда, 2025. – С. 284–288. – DOI 10.31483/r-138011. EDN LMEVWM

8. Огаркова Е.П. Позитивное отклонение в развитии лидерства: вклад инструментов позитивной организационной психологии в управленческий

коучинг / Е.П. Огаркова // Психология коучинга: методология, теория, практика: материалы I Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Москва, 11 апр. 2025 г.) / науч. ред. Н.В. Антонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Чебоксары: Среда, 2025. – С. 312–319. – DOI 10.31483/r-138137. EDN FPCZHD

9. Основы коучинга: методические рекомендации СПК УП для подготовки к независимой оценке квалификаций. – М.: СПК УП. – 308 с. – URL: <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/Основы-коучинга-Метод-рекомендации-2025-06.pdf>

10. Персидская О.А. Параметры сравнения культур Г. Ховстеде и Ф. Тромпенаарса / О.А. Персидская. – URL: https://vestnikgum.ru/upload/iblock/366/e3qom20rghwz0xhntgkd3e1enxnvz24/51_55.pdf (дата обращения 03.06.2026)

11. Протокол №60 заседания Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом от 12.04.2024. – М.: СПК УП. – 8 с. – URL: http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2015/10/2024.04.12_Протокол-СПК-УП-№60.pdf (дата обращения 03.06.2026).

12. Нравственность // Философская энциклопедия онлайн. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/841 (дата обращения 03.06.2026)

13. Культура // Философская энциклопедия онлайн. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/581/КУЛЬТУРА

14. Солдатова Г.У. Культурный интеллект как социально-психологический феномен: обзор концепции / Г.У. Солдатова, С.В. Чигарькова // Национальный психологический журнал. – 2018. – №4. – С. 27–38. – DOI: 10.11621/npj.2018.0403. EDN YXRCJF

15. Росински Ф. Кросс-культурный коучинг: Новые инструменты для эффективного использования национальных, корпоративных и профессиональных различий / Ф. Росински. – М.: Центр Елены Челокиди, 2020. – 388 с.

16. Тульчинский Л.Т. Наука: этика и культура / Л.Т. Тульчинский // Epistemology & philisopy of science. – 2015. – Т. XXLII №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauka-etika-i-kultura/viewer>

17. Шахова А.В. Искусственный интеллект в коучинге: систематический анализ эффективности, этических дилемм и стратегий гибридной интеграции / А.В. Шахова, Ф.С. Тараненко // Психология коучинга: методология, теория, практика: материалы I Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Москва, 11 апр. 2025 г.) / науч. ред. Н.В. Антонова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Чебоксары: Среда, 2025. – С. 159–166. EDN VEKHKL

18. Философия: энциклопедический словарь / под ред. А.А. Ивина. – М.: Гардарики, 2004. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1436/ЭТИКА (дата обращения 03.06.2026).