МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»  
ФАКУЛЬТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ І ТЕХНОЛОГІЙ У  
ТВАРИННИЦТВІ

Кафедра гігієни тварин та  
ветеринарного забезпечення  
кінологічної служби  
Національної поліції України

Методичні рекомендації  
для самостійної роботи з дисципліни

«**ПРОФЕСІЙНА ЮРИСПРУДЕНЦІЯ, ЕТИКА ТА КОМУНІКАЦІЯ**» (частина 1) для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти з спеціальності 211- «Ветеринарна медицина»



м. Кам’янець – Подільський

2023 р.

УДК 431.65.340.5:619

**Укладач:**

*Тетяна ТОКАРЧУК,* кандидатка сільськогосподарських наук,доцентка кафедри гігієни тварин і ветеринарного забезпечення кінологічної служби Національної поліції України

*Рекомендовано до друку науково – методичною радою Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»  
(протокол №\_\_\_ від\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)*

**Рецензенти:***Світлана ТКАЧУК*, докторка ветеринарних наук, професорка

Національного університету біоресурсів і природокористування

*Любов САВЧУК,* кандидатка с.- г. наук, доцентка кафедри нормальної та

патологічної морфології і фізіології ЗВО «ПДУ»

Методичні рекомендації для самостійної роботи з дисципліни «**ПРОФЕСІЙНА ЮРИСПРУДЕНЦІЯ, ЕТИКА ТА КОМУНІКАЦІЯ**»дляздобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти з спеціальності 211 - «Ветеринарна медицина» / Тетяна ТОКАРЧУК, Кам’янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023. 58 с.

Методичні рекомендації розроблені з метою полегшити вивчення навчальної дисципліни здобувачами при проходженні лекційного курсу та практичних занять. Включають передмову, перелік частини тем для самосійного вивчення, які представляють основну частину методичних рекомендацій, перелік запитань для самоконтролю та рекомендовану літературу.

© ЗВО «ПДУ», 2023

ЗМІСТ

1. Передмова…………………………………………………………………. 3
2. Тема 1. Завдання і значення етики для формування сучасного фахівця. Професійна етика: сутність, основні принципи та категорії…………….4
3. Тема 2. Професійна етика та моральна свідомість…………………….. 14
4. Тема 3. свобода як моральна цінність людського життя. Проблеми

свободи творчості і свободи совісті……. …………………………… . 21

1. Тема 4. Культура спілкування і етикет. авторитет особистості………..30
2. Тема 5. Вибір професії – моральна проблема. Професійний та

корпоративний кодекси……………………….... …… ………………….40

1. Перелік питань для самоконтролю ……………………………………... 57
2. Рекомендована література***………………………..***…………………..… .58

3

**ПЕРЕДМОВА**

Дисципліна «Професійна юриспруденція, етика та комунікація» є однією із обов’язкових дисциплін у підготовці здобувачів ОС «Магістр». Вона вивчає закономірності виникнення і розвитку професійної моралі в конкретних умовах, а саме : громадські завдання та мету професійної діяльності лікарів, їх роль у соціальному прогресі; зміст спеціальних принципів і проблем, що виникають при виконанні лікарських обов'язків; характер впливу моральних принципів на практику професійних відносин. забезпечують розширення світогляду, вдосконалення і духовний ріст лікаря як особистості, вміння працювати в колективі. Вона нерозривно пов'язана із загальною етикою, оскільки кожна людина, у т. ч. і працівники ветеринарної медицини, у своїй професійній діяльності повинна керуватися не тільки юридичними, а й моральними нормами та принципами. Метою вивчення є: здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях, розуміти предметну галузь та професію, спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово, спілкуватися іноземною мовою, спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань / видів економічної діяльності.

Якщо в гуманній медицині головним завданням етики є охорона психіки хворого для досягнення найбільш повного його одужання та реабілітації, то у ветеринарній - здійснення комплексу заходів, спрямованих на виконання основного завдання тваринників - підвищення продуктивності тварин шляхом своєчасного лікування хворих та запобігання захворюванням у господарствах. Підвищення професійної культури лікаря ветеринарної медицини; скорочення періоду адаптації молодих спеціалістів на виробництві; допомога їм в уникненні багатьох професійних помилок та помилок поведінки; включає комплекс правил і норм відношення ветеринарних спеціалістів до своїх колег, тварин та їх власників; навчає бути чуйним, уважним та дбайливим по відношенню до тварин та їх господарів.

### 4

### **Тема 1. ЗАВДАННЯ І ЗНАЧЕННЯ ЕТИКИ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА: СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА КАТЕГОРІЇ**

**ПЛАН**

#### Вступ. Етика як наука. Предмет і функції професійної етики

#### Умови виникнення і призначення професійної етики

#### Визначення основних принципів та понять дисципліни

#### Види професійної етики та їх гуманістична спрямованість

#### **1. Вступ. Етика як наука. Предмет і функції професійної етики**

Етика як наука досліджує свій предмет з конкретно-історичних, філософсько-світоглядних позицій у тісному взаємозв'язку з соціальними відносинами; вона розкриває закони виникнення й історичного розвитку моралі, її сучасний стан і функції, аналізує соціальну сутність моральності, обґрунтовує її історичну прогресивність. Предмет цієї науки завжди відчував вплив практичних запитів часу.

Етика розглядає людину в цілісності, єдності всіх її складових. Методологічне значення етичного пізнання полягає в тому, що воно має як евристичний аспект, який пов'язаний насамперед з досягненням нових знань, так і оціночний, який передбачає розкриття ціннісного змісту моральності.

Етика, вивчаючи предмет в його соціальній обумовленості з усім суспільним життям, науково обґрунтовує етичні категорії, принципи і норми, дає їх філософський і соціальний аналіз.

Узагальнюючи якісно нові моральні відносини в суспільстві, вона уточнює, розширює свій предмет дослідження, вивчає загальні закономірності моральної свідомості, визначає роль об'єктивного і суб'єктивного факторів у формуванні моралі, відкриває те нове, що вносить життя у її зміст, виявляє якими мотивами керуються люди, вчиняючи певним чином, чи можна взагалі піддавати людські вчинки моральній оцінці і який у такому випадку їх об'єктивний критерій.

Професійна етика має своїм завданням, на основі методології етики, обґрунтувати певну систему норм, що регулюють взаємовідносини людей у тій чи іншій сфері діяльності. Професій без специфічної моралі немає. Кожна володіє відносною самостійністю в суспільстві. Це накладає певні вимоги і певним чином відображається на моралі носіїв цієї професії.

В історичному плані (мірою поглиблення професійної диференціації) підвищується соціальна потреба в регулюванні відносин всередині трудових колективів і між ними. Ставлення суспільства до професійної діяльності визначає її цінність.

Моральна оцінка професії обумовлюється в основному двома факторами:

1) тим, що дана професія дає об'єктивно для суспільного розвитку;

2) тим, що вона дає людині суб'єктивно, який моральний вплив здійснює на неї.

5

Будь-яка професія виконує певну соціальну функцію. Всі її представники мають свої цілі, призначення, особливості. У кожної професії - специфічне середовище спілкування, яке накладає свій відбиток на людей, незалежно від їх бажання. Всередині професійних груп формуються і підтримуються притаманні їм зв'язки і відносини людей.

Залежно від умов, об'єкта, характеру трудової діяльності і вирішуваних в її процесі завдань, постійно виникає і змінюється багато своєрідних ситуацій, аж до екстремальних, які вимагають від людини адекватних дій, методів. При цьому виникають певні суперечності, обираються способи їх вирішення (зняття), досягаються успіхи, зазнають втрат. У професійній діяльності людина виявляє суб'єктивні почуття, вона роздумує, переживає, оцінює, прагне до нових результатів. У відповідних до цих відносин ситуаціях багато чого повторяється, стає типовим, що й характеризує самостійність професії, її моральні засади. Це, в свою чергу, ставить сталі вимоги до вчинків людей, обумовлює специфіку їх поведінки. Як тільки ті чи інші професійні відносини набувають якісної сталості, починають формуватися особливі моральні настанови, що відповідають характеру праці. Таким чином, виникає професійна мораль з її основним елементом - нормою, яка відображає практичну доцільність певних форм взаємовідносин як всередині професійної групи, так і у взаємовідносинах її з суспільством.

Кожна епоха накладає на моральні професійні норми істотний відбиток, формує свої морально-етичні кодекси. З часом професійна мораль стає відносно самостійною духовною реальністю, починає по-своєму "жити", перетворюється в об'єкт осмислення, аналізу, засвоєння і відтворення, стає дієвою спонукальною силою для представників відповідних професій.

Цей процес активно відбувався ще в епоху феодалізму, коли в результаті інтенсивного поділу праці сформувалися багаточисельні професійні устави, кодекси (ремісників, суддів, лицарів, монахів і т. д.). Спочатку вони виражали прагнення представників вищих класів закріпити свої привілеї, а потім ця тенденція стала засобом економічного захисту, формою суспільного самоствердження.

У період Середньовіччя поглибились соціально-корпоративні розмежування, регламентування моральних відносин, відсталість моральних правил і приписів. Ці тенденції особливо посилились при капіталізмі. Бурхливий розвиток праці, супроводжуючі їх соціальні суперечності вели до анархії виробництва, загострення конкуренції, соціального песимізму і індивідуалізму, що в свою чергу, сприяло утворенню закритих кланів, корпоративних груп і формуванню притаманної їм моральної атмосфери і відповідних моральних уявлень.

Отже, розвиток, зміну норм професійної моралі супроводжують зміни в економічній, соціально-політичній, духовній сферах. Ці зміни відображають характер виробничих відносин, форми організації суспільної праці, рівень науково-технічного прогресу і т. д.

***Професійна етика – це*** теорія професійної моралі, яка визначає відношення людини до свого професійного обов’язку.

6

Предмет професіональної етики Предметом професійної етики є буття, тобто регулятивна діяльність норм професійної моралі.

*Об'єктом професійної етики є людина.*

Змістом професійної етики є кодекс поведінки, що пропонують певний тип моральних взаємин між людьми й способи обґрунтування даних кодексів.

Функції і завдання професійної етики полягають в моральній регуляції професійних стосунків (зокрема, відношення фахівця до самого себе, власної праці, до суспільства, взаємин в колективі), зростанні професійної майстерності фахівця, розробці напряму вдосконалення професійній моралі, доповненні її новими нормами, традиціями і звичаями, формуванні стійких моральних якостей спеціаліста, встановленні між правомірною і неправомірною професійною поведінкою. Професійна етика регулює моральні відносини людей у трудовій сфері.

*Професійна етика вивчає:* відносини в трудових колективах і кожного фахівця окремо; моральні якості особистості фахівця, які забезпечують найкраще виконання професійного обов’язку; взаємини усередині професійного колективу.

*Професійна етика – це* кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій ситуації, норм, які відповідають існуючим законам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійного обов’язку.

Поняття етики і етикету Етика, як теоретична дисципліна, є розділом філософії. Предметом дослідження цієї науки є мораль як властивості дійових осіб, малих і великих соціальних груп. Об'єктом цих досліджень з'являється людина. Етика, етикет - поняття близькі, взаємозалежні, взаємно доповнюють один одного.

Етика поняття ширше. ***Етикет – система*** правил поведінки в суспільних місцях, при контактах з іншими людьми. Він стосується всіх форм людського спілкування, але, перш за все, звичайно, спілкування у сфері бізнесу. Постулати професійної етики: професійну етику не можна нав'язати “зверху” професійному співтовариству; вона повинна народитися в надрах самого цього співтовариства; етика іманентна більшості професійної групи і тому вона може представляти суще, але не належне; при формуванні кодексу, треба “відкривати”, а не наказувати норми професійної поведінки. Норми професійної етики можуть змінюватися під дією як зовнішніх, так і внутрішніх по відношенню до професії факторів. Вони безпосередньо, в кожен момент часу, впливають на поведінку спеціалістів, спонукаючи їх діяти відповідним чином.

Основними завданнями професійної етики є дія на свідомість фахівця з метою вдосконалення його як професіонала і сприяння найбільш ефективному вирішенню професійних завдань Професійна мораль є проявом загальної моралі, під якою розуміють специфічні етичні вимоги, вироблені в конкретній професійній діяльності. Професійна мораль обумовлена особливостями деяких професій,

7

корпоративними інтересами, професійною культурою. Люди, які виконують однакові або споріднені професійні функції, створюють специфічні традиції, об'єднуються на основі професійної солідарності, підтримують репутацію своєї групи.

Професійна мораль конкретизує загальні моральні норми і оцінки, які визначають відношення людини до професійних обов'язків, а також до людей, з якими вона взаємодіє згідно своєї професії.

У понятті "Професійна честь" виражається усвідомлення значущості тієї або іншої професії в житті суспільства. Професійна честь складає основу професійної гідності - самооцінки своєї діяльності. Професійна честь і професійна гідність, взаємно доповнюючи один одного, допомагають підтримувати високий рівень моральності певної професії Професійна гідність заохочується через нагородження заслужених на бухгалтерів, аудиторів, економістів, чому сприяють проведення конкурсів серед цих працівників. Нагороди грають не тільки заохочувальну роль, але і сприяють підвищенню престижу професії бухгалтера, її визнанню у всьому світі Професійна етика включає поняття професійного обов'язку, в якому достатньо повно фіксуються службові обов'язки бухгалтера

#### **2. Умови виникнення і призначення професійної етики**

За сучасних умов, коли формуються ринкові відносини, розбудовується громадянське суспільство і правова держава, зростання вільної саморегулюючої першооснови в праці, підсилення моральних чинників у системі її стимулів, гуманізація різних сфер праці веде до постійного розширення кола професій, що претендують на формування власних моральних кодексів. Крім традиційно відомих медичної, педагогічної та юридичної, поряд з дипломатичною та військовою етикою, рішуче заявляють про себе адміністративна і депутатська етика, міліцейська і спортивна, етика вченого й журналіста, інженера і працівника сфери обслуговування. Дедалі більш очевидним стає те, що прогресивний розвиток сучасного суспільства, усіх боків суспільного життя залежить від рівня загальноосвітньої та професійної підготовки, загальної культури, моральних якостей працівників - активних і мислячих учасників історичної творчості. Безумовно, кожна трудова діяльність (незалежно від професії) базується на моральній системі суспільства. В її лоні можуть обґрунтовуватися особливі моральні норми, що відбивають специфіку професійної діяльності.

Професійна діяльність, об'єктом якої виступають живі люди, утворює складну систему взаємо перехідних, взаємозумовлених моральних стосунків.

До цієї системи належать перш за все:

а) ставлення спеціалістів до об'єкта праці (слідчий - обвинувачений, лікар - хворий, вчитель - учень); б) стосунки спеціаліста з колегами; в) ставлення спеціаліста до суспільства.

Ці стосунки вивчаються професійною етикою. Конкретизація ж загальних моральних принципів і норм таких стосунків відповідно до особливостей того чи

8

іншого виду професійної діяльності являє собою “професійну” мораль. Вона виникає у зв'язку з суспільним розподілом праці, що поклав початок відокремленню соціально-професійних груп. З їх утворенням виникла потреба в регулюванні стосунків між професіоналами та професіоналів з клієнтами. Спочатку це було невелике коло професій, котрі у процесі подальшої спеціалізації праці все більше диференціювалися, у результаті чого виникали все нові й нові професії. Залежно від конкретних історичних умов переважала та чи інша сфера професійної діяльності. Ставлення до неї суспільства визначає її цінність. Моральна оцінка професії суспільством зумовлюється двома чинниками: по-перше, тим, що дана професія дає об'єктивно для суспільного розвитку, по-друге, тим, що вона дає людині суб'єктивно, а саме в плані морального впливу на неї. Будь-яка професія, оскільки вона існує, виконує певну соціальну функцію. Представники цієї професії мають своє суспільне призначення, свої цілі. Та чи інша професія визначає вибір специфічного середовища спілкування, яке накладає відбиток на людей незалежно від того, хочуть вони цього чи ні. Всередині кожної професійної групи складаються певні специфічні зв'язки і стосунки людей.

Залежно від об'єкта, знарядь праці, прийомів, що використовуються, і завдань, які вирішуються, виникає неповторна своєрідність ситуацій, труднощів і навіть небезпеки, які вимагають від людини певного типу дій, психологічних реакцій. У кожній професії свої моральні «спокуси», моральні «доблесті» і «втрати», виникають певні суперечності, конфлікти, виробляються своєрідні засоби їх вирішення. До професійної діяльності людина залучається з її суб'єктивним світом почуттів, переживань, устремлінь, способом мислення, моральних оцінок. Серед різноманітних ситуацій у професійних стосунках починають виділятися найбільш типові, які й характеризують відносну самостійність професій, її специфічну моральну атмосферу. А це, у свою чергу, зумовлює специфіку вчинків людей, своєрідність моральних норм їх поведінки. Отже, як тільки професійні стосунки набули якісної усталеності, це привело до формування особливих моральних настанов, що відповідають характеру і змісту праці, відображають практичну доцільність певних стосунків як між членами професійної групи, так і самої групи з суспільством.

Морально-професійні норми історично розвивалися від конкретного до абстрактного. Спочатку їх значення було надто конкретним і пов'язувалося з певними реальними діями чи предметами. І лише в ході тривалого історичного розвитку їх смисловий зміст набуває загального, власне морального значення.

Кожна епоха має свій комплекс вироблених морально-професійних норм, які стають певною духовною реальністю. Морально-професійні норми можуть жити своїм власним життям і перетворюватися на об'єкт осмислення, вивчення, аналізу і засвоєння, стають силою, що спрямовує поведінку представника тієї чи іншої професії.

9

Витоки професійної етики простежуються ще в рабовласницькому суспільстві. Давньогрецький філософ Аристотель вважав її особливою галуззю етичного знання. Припускають також, що давньогрецький лікар, «батько» медицини Гіппократ розробив вперше в історії професійний кодекс у формі клятви лікаря як вихідний пункт розвитку професійної етики. Пізніше теоретичною проблематикою професійної етики займалися і. Бентам, Ш. Монтеск'є, О. Конт, Е. Дюркгейм та ін.

У феодальну епоху професійний розподіл праці досягає свого помітного розвитку, про що свідчить поява численних морально-професійних кодексів, статутів, заповідей цехів, чернецьких та лицарських орденів, купецьких гільдій, суддів тощо. Спочатку ці кодекси виражали прагнення представників панівного класу закріпити за собою привілеї займатися розумовою працею, а пізніше ця тенденція почала виявлятися і серед людей так званих вільних, творчих професій (художників, акторів, письменників тощо). У період Середньовіччя виросла ціла піраміда суворо регламентованих моральних стосунків, верствово-корпоративних розмежувань, які обросли застарілими правилами, казуїстикою.

У новий час, з утвердженням буржуазних відносин, як відомо, триває професійний розподіл праці, зберігаються і поглиблюються професійні суперечності. Анархія капіталістичного виробництва, жорстка конкуренція, невпевненість у завтрашньому дні, індивідуалізм у боротьбі за виживання сприяли створенню замкнених кланів, корпоративних груп. Разом з розвитком буржуазного суспільства, подальшого формування професій набуває розвитку й морально-професійна свідомість. Моральний склад людини зумовлювався «кастовістю» професії, що мало вплив на ставлення «професіоналів» до справи, поведінку в повсякденному житті, у суспільстві.

Наприклад, професійна епіка бізнесменів американського великого бізнесу є визначальним чинником не тільки їх ставлення до своєї праці (відданість «босу», «фірмі»), а й особистих якостей морального складу.

Мораль буржуазного суспільства була пройнята духом корпоративності - на перший план виставлялись інтереси професійної групи, а вони за своєю сутністю виражають не професійну, а саме вузькокорпоративну мораль. Неважко помітити, що наше сучасне життя дуже нагадує згадані вище об'єктивні умови існування корпоративної моралі. З проявами її нам доводиться стикатися майже щоденно, наприклад, у працівників торгівлі, водіїв громадського транспорту, чиновників усіх рівнів тощо. Корпоративна мораль захищає окремі групові інтереси, створює особливі норми поведінки і оцінки вузького прошарку людей, які часто протистоять нормам суспільної моралі й носять у своїй суті антисоціальний характер. Інколи, з точки зору суспільства, ці норми корпоративної моралі виступають як явний аморалізм, своєрідна антимораль, перевернуті норми моралі. У сучасному суспільстві існуванню подібної моралі в окремих соціальних і професійних групах сприяє розбалансованість ринку і фінансової системи, кризовий стан виробництва,

10

що збільшує спокусу для морально нестійких людей скористатися професійним і службовим становищем для вирішення власних проблем за рахунок оточуючих. На перешкоді цим явищам можуть стати як моральний осуд, так і заходи правового характеру, що покликані зупинити анти суспільну поведінку людей, котрі керуються у своїй діяльності нормами корпоративної моралі.

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що морально-професійні норми є невід'ємною частиною загальнолюдської моралі та конкретно-історичної моральної системи. Морально-професійні норми, професійно-етичні кодекси, як і моральна система суспільства взагалі, історично і соціальне тісно пов'язані з конкретною епохою, є «дітищем» свого часу, відображенням конкретно-історичних суспільних відносин. Оскільки морально-професійні норми не ізольовані, а є складовою частиною загальної моралі суспільства, і водночас відбивають специфічний характер професійної діяльності, то і професійна етика є частиною загальної етичної теорії.

Слід підкреслити, що професійна етика розвивається на перетині теоретичного, нормативного і прикладного складників (компонентів) етики, її зміст визначається специфічними завданнями конкретного виду професійної діяльності. На теоретичному рівні розглядаються сутність, специфіка морально-професійних відносин, їх місце і роль у житті суспільства, сучасний стан і тенденції розвитку.

Завдання професійної етики в тому, щоб вивчити складний процес віддзеркалення професійних стосунків у моральній свідомості, у морально-професійних нормах, провести чітку межу між морально-професійними явищами і явищами професійної майстерності, вивчити суспільні завдання, цілі професії і їх значущість у соціальному прогресі, саме цим сприяючи їх успішному виконанню.

Нормативний рівень концентрує в собі вивчення та обґрунтування практичних рекомендацій, конкретних моральних норм. При цьому важливо підкреслити, що професійна етика не створює норм, особливих нормативів для спеціалістів тієї чи іншої професії. У такому разі вона перестає бути наукою, перетворюється на моралізаторство.

Завдання професійної етики щодо свого об'єкта - морально-професійних стосунків на прикладному рівні полягає у сприянні й втіленні гуманістичних імперативів у специфічні умови професійної діяльності, встановленні меж бажаного, дозволеного і неприпустимого, обґрунтуванні морально-професійного ідеалу та певного зразку, еталону, взірця поведінки, нормативного ідеалу в конкретній сфері професійної діяльності.

Професійна етика далека від дріб'язкової регламентації поведінки людей. Вона своїми рекомендаціями виробляє у працівників здатність до максимальної моральної орієнтації, до встановлення моральних кордонів застосування творчих прийомів, тим самим визначаючи лише основні моральні норми і принципи професійної поведінки. Спосіб же поведінки у кожному окремому випадку визначається самою особистістю, стає справою її морального досвіду, професійного такту.

11

У професійній етиці можна простежити зв'язок тих чи інших видів діяльності й морально-психологічних якостей, поєднання суспільних інтересів із спрямованістю, інтересами і покликанням окремої особистості. Потреби практики визначають ціль тієї чи іншої професії і вимагають від працівників відповідного профілю необхідної кваліфікації (професіоналізму, компетенції), з одного боку, її етичної підготовки, що передбачає теоретичне освоєння норм і принципів моралі для застосування їх у професійній практиці, — з іншого. Кожна людина в силу обставин життя постійно тією чи іншою мірою втягується у рольове спілкування з різними професіоналами, наприклад, з лікарем, юристом, педагогом тощо. При цьому вона очікує від них не тільки кваліфікованого виконання їх обов'язків щодо задоволення її потреб, інтересів, а й уважного, увічливого до неї ставлення. Тому професійна етика покликана дати рекомендації професіоналам, посадовим особам, у тому числі й керівникам, щодо моральної складової у виконанні професійних функцій.

Внаслідок цього моральна характеристика працівника не може обмежуватися його широкими соціальними позиціями, а за необхідності має поширюватися на його суто професійні властивості, розглядатися завжди під кутом зору стосунків, що формуються у рамках даної професії, її місця і ролі у житті суспільства.

Призначення професійної етики полягає не тільки в тому, щоб розкрити об'єктивні причини виникнення, закономірності й тенденції розвитку морально-професійних відносин, не тільки конкретизувати зв'язки моральних норм, принципів та оціночних суджень сучасної моралі, уявлень про добро, справедливість відповідно до особливостей професійної діяльності, а й показати сам характер впливу цих загальнолюдських моральних норм і принципів на практику професійних стосунків, розкрити те, як вони відбиваються у свідомості представника тієї чи іншої професії та втілюються в його поведінці, ставленні до людини як споживача професійних послуг.

Професійну етику не меншою мірою цікавлять і «антиномії професійних вчинків», які виявляються у конфліктних формах поведінки, і в зв'язку з цим - розкриття засобів розв'язання конфліктів у рамках конкретної професії. На підставі цього вона пропонує практичні рекомендації з урахуванням конкретних історичних умов і суспільних завдань. Професійна етика покликана також дати рекомендації щодо розкриття причин деформації морально-професійної свідомості, і шляхів, методів її викорінення.

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що сенс і призначення професійної етики пов'язані з гуманізацією суспільної праці. Закладені в традиційних морально-професійних кодексах, кодексах честі лікаря, юриста, педагога, журналіста та ін., гуманістичні імперативи мають загальнолюдське значення. У наш час, завдяки технічній могутності та ефективності, людина виявляється здатною скоїти (через неуважність, некомпетентність, безвідповідальність) багато зла, внаслідок чого гинуть люди, матеріальні й духовні цінності. Зростає диспропорція між скоєним людиною і її здатністю нести моральну відповідальність. Це стає однією з

12

передумов виникнення морально-професійних чи етичних кодексів широкого кола сучасних професій.

#### **3. Визначення основних принципів та понять дисципліни**

Професійна етика покликана дати теоретичне обґрунтування сутності трансформації загальних норм і принципів моралі до специфічних умов професійної діяльності людей відповідно до уявлень про професійний обов'язок, благо, добро і зло, справедливість, совість, честь та інші моральні цінності.

Професійна етика описує особливості моралі різних професійних груп. Професійна мораль є наслідком поділу праці, що склався історично. Кожна професія ставить до людей, які її обрали, відповідні моральні вимоги, породжує специфічні моральні проблеми. Проте одні професії не потребують істотних коректив звичайних норм поведінки людей, а інші вимагають цього. Йдеться насамперед про види діяльності, в яких об’єктом впливу є людина.

Професійна мораль конкретизує загальні моральні норми й оцінки, які визначають ставлення людини до своїх професійних обов’язків, до об’єкта праці, до колег за професією, до партнерів, до суспільства загалом. Це насамперед усвідомлення своєї моральної відповідальності й готовність виконувати свій професійний обов’язок.

Центральним поняттям професійної моралі є поняття професійного обов’язку, яке поєднується з поняттям відповідальності. Професійний обов’язок – це службові і моральні вимоги до певного виду діяльності. Проаналізувати результати своєї праці з позицій загальнолюдських моральних цінностей спеціалісту допомагає професійна совість. Вона пересікається з такими поняттями як професійна честь, професійна гідність, професійна справедливість. Професійна честь і гідність визначають оцінку даної професії суспільством (честь) та самооцінку її самими представниками цієї професії (гідність). Від професійного такту залежать взаємини з іншими людьми, вирішення під час спілкування з ними ділових проблем. Професійна справедливість – це спів розмірність між заслугами та їх визнанням, правами і обов’язками, злочинами і покараннями. Професійна етика обґрунтовує певну систему моральних норм, що регулюють поведінку та взаємини людей у тій чи іншій професійній діяльності.

Завдання професійної етики як навчальної дисципліни: розглянути професійну етику як навчальну дисципліну, що вивчає специфіку професійної моралі, закономірності її виникнення та розвитку; визначити місце й роль професійної етики в комплексі сучасного гуманітарного знання; окреслити проблематику професійної етики; визначити основні принципи професійних моральних кодексів, їх значення для формування етичної поведінки в організації; визначити сутність і роль корпоративної культури; сформувати уявлення про сучасний діловий етикет; сприяти розвитку професійної ідентичності; виховати толерантне ставлення до представників інших професій.

13

Виховання і пропаганда етичної поведінки здійснюється різноманітними способами і на різних рівнях управління. Наприклад, у пресі та спеціальних ділових виданнях регулярно наводяться приклади неетичної поведінки тих чи інших фірм, пропагуються високі етичні стандарти ділової поведінки, значна увага звертається на розгляд конфліктів етичного характеру, даються поради, як доцільно поводитись у різних ділових ситуаціях з врахуванням етичних стандартів.

#### **4. Види професійної етики та їх гуманістична спрямованість**

Оскільки мораль виступає надзвичайно важливим елементом людської діяльності, сама діяльність людей у всій її різноманітності та специфічності не може не накладати відбиток і на специфіку моральної регуляції. Існують окремі види людської діяльності, де висуваються надзвичайно високі моральні вимоги до людей, які професійно нею займаються. Це стосується тих видів діяльності, які здатні породжувати дуже гострі моральні колізії, що при інших видах діяльності виникають лише епізодично. Ці гострі моральні колізії мають місце перш за все, там, де вирішуються питання життя і смерті, здоров'я, свободи, честі й гідності людини, де моральні якості спеціаліста набувають вирішального значення, де доля одного може значною мірою залежати від моральної спроможності іншого. Більш того, в деяких професіях навіть сама професійна спроможність спеціаліста багато в чому залежить від його моральних якостей. Це, перш за все, стосується праці лікаря, юриста, вчителя, керівника, військового, дипломата, журналіста і т. п.

Отже, йдеться про медичну, юридичну, педагогічну, військову, дипломатичну, журналістську етику. Саме в цих сферах діяльності особливо велика залежність однієї людини від іншої, і результати професійної діяльності однієї можуть мати доленосне значення для іншої. До представників названих професій суспільство висуває підвищені моральні вимоги не через їх масовість, а тому, що їх діяльність пов'язана безпосередньо з людьми, їх інтересами. Однак професій, де «об'єктом праці» виступають живі люди, чимало, і за змістом діяльності ні професії різні. У зв'язку з цим є необхідність їх розподілити, по-перше, на професії обслуговуючої праці (перукарі, продавці, офіціанти, поштарі та ін.), де багато професійних приписів, вимог, що мають обов'язковий характер, але вони не є власне моральними; по-друге - професії, де укорінилися традиції, сформувалися елементи морально-психологічного характеру, де моральні засади становлять не лише умову успішного здійснення професійної діяльності, а й є внутрішнім її компонентом (лікарі, вчителі, юристи, журналісти, дипломати та ін.). Головною ознакою цих професій виступає можливість «вторгнення» у духовний світ людини, у її долю, що і породжує особливі моральні колізії, які тягнуть за собою зміну субординації моральних вимог. Для регуляції цих колізій окрім загальнолюдських моральних цінностей, потрібні ще додаткові спонукання у вигляді підвищених моральних вимог, що й викликає до життя необхідність нових видів професійної етики.

У трудовій діяльності юриста, лікаря, дипломата, педагога, керівника будь-якого рівня, більше ніж в якійсь іншій, суспільство бере до уваги не тільки рівень

14

освіти, обсяг спеціальних знань, вмінь, навичок, а й моральні якості працівника, під якими розуміють стійкі вияви моральної свідомості в поведінці і вчинках. Тут моральне «обличчя» посідає особливе місце, іноді воно відіграє головну роль у вирішенні професійних завдань.

***Етика ученого –***допускає насамперед такі моральні якості, як наукову сумлінність, особисту чесність, патріотизм Судова етика вимагає чесності, справедливості, відвертості, гуманізму (навіть до підсудного при його винності), вірності закону У лікарській етиці всі норми, принципи і оцінки, орієнтовані на здоров'ї людини, його поліпшення і збереження Етика в умовах військової служби вимагає чіткого виконання службового обов'язку, мужності, дисциплінованості, відданості Батьківщині

Педагогічна етика вивчає особливості педагогічної моралі, обґрунтовує її принципи, з'ясовує специфіку реалізації принципів загальної моралі у сфері педагогічної праці, розкриває її функції, специфіку змісту етичних категорій. Крім того, педагогічна етика вивчає зміст етичної діяльності педагога в цілому, включаючи етичні стосунки в педагогічному середовищі

**Тема 2. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА МОРАЛЬНА СВІДОМІСТЬ**

**ПЛАН**

1. Специфіка професійної моралі та професійної етики
2. Діалектика понять «мораль» і «моральність»
3. Поняття і структура моральної свідомості (моральні норми, принципи, ідеали, критерії)

**1. Специфіка професійної моралі та професійної етики**

Необхідною умовою функціонування й розвитку суспільства є виробництво матеріальних і духовних благ. Ефективність його залежить від багатьох чинників, зокрема й від моральних стосунків у сфері трудової діяльності — основній сфері суспільного життя. Та якщо виробництво матеріальних і навіть духовних благ не є самоціллю, то характер моральних відносин (і в сфері трудової діяльності) має самоцінне смисло-життєве значення.

Професійна мораль є наслідком поділу праці. Той, хто робить те, чого не роблять, а часто й не вміють робити інші, змушений перебирати на себе обов'язки стосовно тих, хто послуговується плодами його праці. Кожна професія ставить до людей, які її обрали, відповідні моральні вимоги, породжує специфічні моральні проблеми. Проте одні професії не потребують істотних коректив звичайних норм і правил поведінки людей, а інші настирливо вимагають цього. Йдеться насамперед про види діяльності, в яких об'єктом впливу є людина (освіта, медицина, юриспруденція). Проте й відносини між людьми професій інших категорій теж істотно залежать від їхніх моральних стосунків (альпіністи, полярники, які часто

15

перебувають в екстремальних ситуаціях). Багато видів діяльності ставлять до людей підвищені моральні вимоги.

Крім уселюдських моральних вимог, існують специфічні норми поведінки спільнот і груп людей, зокрема професійних. Виникнення, диференціація і розвиток цих норм, відповідних мотивацій та оцінок є одним із напрямів прогресу моралі.

Професійна мораль конкретизує загальні моральні норми й оцінки, які визначають ставлення людини до своїх професійних обов'язків, а опосередковано — до людей, з якими вона взаємодіє відповідно до свого фаху і до суспільства загалом.

**Професійна етика —** вчення про професійну мораль. Її змістом є передусім відповідні моральні кодекси (лат. codex — книга) — з води моральних норм і правил, які необхідно виконувати. Вони приписують певний тип відносин між людьми, що вважаються оптимальними з точки зору виконання людиною своїх професійних обов'язків. Професійна етика обґрунтовує необхідність саме таких моральних кодексів, тлумачить їх з урахуванням специфіки професії, її утилітарного й гуманістичного призначення.

Моральні кодекси, як правило, мають конкретних авторів, проте в них проголошують моральні вимоги, які здебільшого стихійно вироблені раніше у сфері буденної свідомості. Вони охоплюють вселюдські вимоги (чесність, правдивість тощо), вимоги до фахової діяльності (професіоналізм, компетентність та ін.), вимоги, детерміновані конкретним видом професійної діяльності (збереження лікарської таємниці).

Якщо професійні моральні кодекси мають відчутний практичний ефект, то спроби створити універсальні кодекси часто були невдалими, як сталося, наприклад, з моральним кодексом будівника комунізму. Вони не можуть бути ефективними, оскільки суперечать істотним властивостям моралі, насамперед потенційно невичерпній багатозначності її змісту й застосовуваності. Моральні кодекси мають чітко визначений зміст, а тому приписують певний тип відносин лише в передбачуваних ситуаціях.

*Роль професійних моральних кодексів* не зводиться суто до моральної функції. Вони покликані захищати традиції людей відповідного фаху, сприяти підвищенню професійної культури, солідарності і репутації професійної групи обстоювати практично-утилітарні, соціальні, політичні та інші інтереси корпорації.

Створення моральних кодексів передбачає врахування можливих типових конфліктних ситуацій. Формулюючи норми, правила, приписи, дбають, щоб вони, строго регламентуючи поведінку людей відповідної професії, сприяли гармонізації стосунків у колективі.

Автори моральних кодексів постають як теоретики, мислителі, фахівці з практичної філософії. Завдання етики як філософської науки не вичерпується створенням професійних моральних кодексів, оскільки вони мають бути онтологічно, гносеологічно, аксіологічно та соціально обґрунтованими.

Моральні кодекси вибудовують за певними принципами, які називають то моральними, то етичними. Їх ототожнення вносить плутанину в етичну науку.

16

***Принцип (лат. principium — начало, основа) —*** основа певної сукупності (чи усіх) фактів або певної (чи будь-якої) системи знань. Нині перше значення поняття «принцип» позначається терміном «закон». Те, що утворює основу певної сукупності фактів, називають законом науки, яка її вивчає. А те, що становить основу будь-якого факту, — всезагальним законом, або законом філософії чи відповідної її галузі (наприклад, законом діалектики).

Чітко сформульований всезагальний закон (зокрема, закон взаємного переходу кількісних і якісних змін) нерідко розглядають як вихідний пункт, принцип пізнання. Відповідно розрізняють принципи буття і принципи пізнання. Широке тлумачення принципів пізнання спричинило те, що терміном «принцип» стали позначати будь-яку підставу, з якої необхідно виходити і якою слід керуватися у процесі пізнання і практики.

Філософські принципи належать до знань «другого поверху» (тобто знань про знання), мають рефлексивний (філософсько-рефлексивний) характер. Людина, яка керується принципом, не тільки знає його зміст, а й уміє його свідомо застосовувати, враховуючи об'єктивну основу, відносний характер принципу, що змушує її вдаватися до конкретно-історичного підходу.

Багатозначність поняття «принцип» помітна і в етиці. Наприклад, у висловлюванні «Ця людина — принципова» не завжди йдеться про людину, яка керується принципами у своїй діяльності. У буденному слововжитку принциповими називають послідовних у своїх судженнях і діях людей, в яких слово не розходиться з ділом. Проте одні з них справді послуговуються принципами, інші поводяться «принципово» стихійно, керуючись інтуїцією. До речі, принциповість (особливо та, що ґрунтується на принципах) не завжди є позитивною якістю людини. Чи не най принциповіші фанатики, адже вони порівнюють факти зі своїми принципами, а не навпаки.

Оскільки мораль становить буденний рівень свідомості, то стверджувати про моральні принципи, на перший погляд, немає достатніх підстав. Проте етика постійно прагне впливати на мораль, пропонуючи певні принципи, норми, правила поведінки. У тоталітарних державах рекомендації офіційної етики громадянам нав'язують насильно (істинний арієць не повинен, наприклад, захищати єврея, істинний патріот радянської держави має доносити навіть на своїх батьків). Зрозуміло, етика розробляє і високогуманні принципи, норми, правила поведінки. Такими, зокрема, є моральні кодекси різних професійних груп. На стадії розроблення їх точніше було б називати етичними кодексами, а не кодексами моралі. Будучи прийнятими соціальною чи професійною групою, етичні кодекси певною мірою органічно вплітаються у структуру її моралі. Тобто теорія моралі стає елементом сфери моралі, завдяки чому мораль інтелектуалізується, збагачується раціональним змістом. Це стосується і запропонованих етикою принципів, зокрема принципів, сформульованих у моральних кодексах, які стають принципами моралі загалом або принципами моралі окремих соціальних чи професійних груп (рицарів, лікарів, учителів тощо).

17

Принципи етики, на основі яких вибудовується ця наука, фундаментальні і є формою осмислення граничних основ буття і пізнання, людської культури загалом, своєрідними парадигмами (парадигма (грец. раradeigma — приклад, зразок) — засади, принципи, які визначають конкретне наукове дослідження і є загальновизнаними на певному етапі розвитку науки) чи принаймні безпосередніми наслідками парадигм. Принципи моралі належать до логічних наслідків принципів етики, хоча справжніми життєздатними принципами моралі вважають лише ті, які максимально враховують моральний досвід людства і відповідних соціальних, професійних груп.

**2. Діалектика понять «мораль» і «моральність»**

*Мораль (лат. moralis – моральний, від mos (mohs) –* звичай, воля, закон, властивість) – система поглядів, уявлень, норм, оцінок, що регулюють поведінку людей; одна з форм суспільної свідомості.

*Моральність -* термін слов'янського походження, майже повністю співпадаючий по сенсу з поняттями "мораль", "етика"; проте вже з давніх часів етику розглядали як вчення про мораль, моральність.

Мораль є свідченням певного рівня розвитку, духовної зрілості людини, характеру її відносин з іншими людьми і світом. Вона є складним, багатоаспектним феноменом, пізнання сутності якого неможливе без глибокого і всебічного розуміння природи, структури, сфери та особливостей функціонування.

Мораль як одна із форм суспільної та особистісної свідомості є системою поглядів, уявлень, норм і оцінок, що регулюють поведінку людей. її основу становлять переконання, звичаї, традиції, громадська думка. Мораль спирається не на силу й авторитет установ, що змушували б дотримуватися конкретних норм, правил, приписів, а на свідомість — як колективну, так й індивідуальну. Попри те, вона охоплює всі сфери суспільного буття: ті, що регулюються державою (політика, виробництво, соціальна сфера, сім'я тощо), і ті, які держава чи громадські організації не регулюють (дружба, любов, товаришування, побут).

У широкому розумінні до моралі включають і моральність. Зважаючи на те, що правила, норми утворюють ідеальну (нематеріальну) модель належної поведінки людини, є всі підстави вважати мораль свідомістю, точніше однією з форм суспільної свідомості. Та оскільки моральні норми втілюються в життя, об'єктивуються, опредметнюються, матеріалізуються, то мораль визначають не тільки як ідеальний феномен, свідомість: мораль (у її широкому розумінні) охоплює й реальні стосунки людей, що відповідають або не відповідають (тобто є аморальними) нормам.

Формою суспільної свідомості мораль називають хоча б тому, що вона не вичерпується виявами моральної свідомості індивідів, не може бути до них зведеною. Водночас мораль — одна з форм особистісної свідомості, про що свідчить, зокрема, роль совісті в ситуації вибору тощо.

У процесі визначення сутності моралі доводиться з'ясовувати її видові ознаки, оскільки родові передбачаються розумінням природи моралі. Наприклад, етик, який

18

перебуває на позиціях натуралізму, уже фактично визнав природний характер моралі, а відтак йому залишається з'ясувати її специфіку, місце і роль у системі інших природних виявів людського буття, зокрема, від чого залежать моральні вимоги: від потягу до насолод (гедонізм), від прагнення до щастя (евдемонізм) чи від інших потреб.

Концепція, згідно з якою мораль має соціально-історичну природу, уже фактично визнала її соціальним феноменом і їй залишається лише виявити специфіку моралі, місце і роль у системі інших соціальних аспектів, форм людського буття — права, політики, мистецтва тощо.

Осмислення сутності моралі передбачає з'ясування її основних компонентів і характеру їх взаємозв'язків. Структурно мораль утворюють дві сфери — моральна свідомість і моральна практика (моральність), кожна з яких має свою будову.

Мораль не існує поза свідомістю, адже людські вчинки, акти міжособистісної комунікації не отримали б морального виміру, якби людина не була здатна усвідомлювати їх суть, співвідносити їх із власними уявленнями про добро і зло, належне і справедливе, із власним сумлінням.

Моральні вимоги, приписи, цінності та ідеали аналізувалися та обґрунтовувалися в етиці протягом усієї її багатовікової історії.

**3. Поняття і структура моральної свідомості (моральні норми, принципи, ідеали, критерії)**

*Говорячи, про структуру моралі, можна виокремити такі її компоненти:*

- моральну свідомість (основні норми, принципи, мотиви, ціннісні орієнтації, категорії: добро, зло, обов'язок, відповідальність, справедливість, сенс життя, ставлення до смерті, щастя, моральна самосвідомість людини, честь, гідність, совість, сором);

- моральну діяльність (свобода дії, вибору, волі; вчинок; співвідношення мети і засобів діяльності, мотиву та результату дії);

- моральні відносини (моральна сутність спілкування між людьми; відкритість-замкненість; монологічність-діалогічність; толерантність, повага, співчуття, любов, етикет та культура спілкування).

***Свідомість -*** вища, інтегральна форма психіки, результат суспільно-історичних умов формування людини у процесі трудової діяльності та постійного спілкування з іншими людьми.

Свідомість має суспільний характер, оскільки її носій, людина, є істотою суспільною. Свідомість є вищим рівнем функціонування психіки. До характеристик свідомості відносяться: здатність акумулювати знання про навколишній світ (на основі пізнавальних процесів); виокремлення суб'єкта і об'єкта («Я» і «Не-Я»); забезпечення цілеспрямованої діяльності людини (свідомість формує мету діяльності, зважує мотиви, вносить корективи); наявність у складі свідомості

19

певного ставлення до кого-небудь/чого-небудь (проявляється в почуттях). Моральна свідомість - людська свідомість взагалі, з властивими їй внутрішніми механізмами, смисловим та ціннісним змістом; свідомість у стані осмислення і розв'язання суто моральних проблем, споряджена для цього відповідним концептуальним і категоріальним апаратом.

Допоки моральна свідомість не втілюється у дії та вчинки людей, що наявно репрезентують ті чи інші моральні уявлення, цінності та інший зміст моральної свідомості, ми не говоримо про неї як таку. Моральна свідомість не має сенсу у «безповітряному просторі» суб'єкт-об'єктної взаємодії, поза людськими актуальними стосунками. Коли людські стосунки усвідомлені, тільки тоді вони стають фактом особистісної і суспільної моральної свідомості.

*До структури моральної свідомості належать:*

- моральні норми («не вбивай», «не вкради», «не кажи неправду», «поважай батьків», «повертай борги») - елементарні форми моральної вимоги; певний взірець поведінки, який відображає усталені потреби людського співжиття і відносин та має обов'язковийхарактер.

**Моральна свідомість —** складний, суперечливий феномен духовної культури, що має свої рівні, форми, структуру. Вона функціонує на двох рівнях — емоційно-почуттєвому та раціонально-теоретичному, які існують у взаємодії, єдності, доповнюючи один одного.

За походженням і змістом моральні почуття є соціальними, вони формуються і розвиваються тільки в суспільстві у процесі взаємодії соціальних індивідів за допомогою виховання і самовиховання. Культура моральних почуттів є вираженням міри моральної розвинутості особистості, її здатності до морального резонансу (милосердя, співчуття, співпереживан¬ня) і виявляється у вчинках, культурі поведінки. Почуття, переживання є основою мотивів, ідеалів, оціночних уявлень, ціннісних орієнтацій. Цей рівень пов'язаний з реакціями особистості на стосунки між людьми. Реакції виявляються у почуттях симпатії, антипатії; любові, ненависті; довіри, недовір'я; обов'язку, відповідальності; національної гордості, космополітизму; гідності, вимогливості; егоїзму, альтруїзму тощо.

Залежно від носія моральна свідомість поділяється на індивідуальну і суспільну.

Головними компонентами індивідуальної моральної свідомості є моральні почуття обов'язку, совісті, гідності, справедливості тощо — що у сукупності складають емоційно-почуттєвий рівень. Раціонально-теоретичний пов'язується з системними знаннями, уявленнями про поняття, їх зміст, взаємозв'язок, наприклад, про добро, зло, щастя, сенс життя, справедливість, відповідальність, що дають уявлення про моральні цінності взагалі і вищі зокрема.

Моральна свідомість характеризується універсальністю, здатністю все зробити об'єктом свого судження і оцінки з позицій абстрактних принципів дійсної людяності.

20

**Суспільна моральна свідомість —** цілісний феномен, де теоретичний рівень відбивається у системі понять. Поняття моральної свідомості відіграють важливу роль у духовно-практичному освоєнні світу. Вони, з одного боку, — інструмент пізнання моральної сфери життя, з іншого — ступені пізнання, які доповнюють і закріплюють отримані знання. Зміст понять моральної свідомості наповнюється й змінюється з історичним розвитком людства (етносів, націй), світової (національної) духовної культури. Специфіка понять моральної свідомості у тому, що вони своєрідно відбивають моральне життя суспільства, спільнот і людини, використовуються для оцінки різних дій, вчинків як людини, так і інших соціальних суб'єктів.

**Моральна діяльність.**

Моральної діяльності у чистому виглядів не існує, оскільки мораль присутня, пронизує усі сфери життя, усі види діяльності людини. Тому варто і точніше говорити про моральні аспекти будь-якої діяльності (професійно-трудової, суспільно-політичної, науково-пізнавальної, сімейно-побутової, художньої тощо). Будь-яка дія чи відсутність її — це вчинок, що вбирає у себе роботу свідомості (почуттєві, мисленні, вольові компоненти) й об'єктивацію її у результаті. Нерідко з моральною діяльністю пов'язують філантропічні дії, гуманітарну допомогу, моральне просвітництво, моральне виховання тощо. Але моральний бік цих й інших видів діяльності, різних заходів може тільки зовні бути схожим на морально зацікавлене, справедливе ставлення до людей, наповнене суспільним сенсом, чи видаватись за гуманістичне ставлення, а дійсні мотиви, внутрішні збуджувальні сили можуть бути поза моральними, а то й аморальними (користь, винагорода, страх покарання, бажання видавати себе за доброго та справедливого, тобто за іншого тощо). Діяльність, лінія поведінки людини складається з окремих вчинків, які характеризуються наявністю мотивів і мети, заради яких вони здійснюються. Тому моральна складова (аспект) вчинку може бути зрозумілою при аналізі його структури, що має вигляд своєрідного ланцюжка: потреба—інтерес—ціннісна орієнтація—ідеал— мета—мотив—вибір засобів досягнення мети—реалізація мотиву, або дія (акт)—результат—оцінка результату—наслідки—оцінка наслідків і знову повторення ланцюжка у новому вчинку.

**Моральні відносини.**

Сукупність вчинків, моральних аспектів діяльності соціальних суб'єктів складає своєрідну тканину, сітку моральних відношень суспільства, спільнот. Моральні відносини є одним із видів суспільних відносин. їх специфіка у тому, що: 1) вони виникають і реалізуються не стихійно, а свідомо, цілеспрямовано, вільно стосовно вищих моральних цінностей; 2) у процесі моральних відносин реалізуються моральні цінності; 3) моральні відносини не існують у стерильному, чистому вигляді, вони пронизують економічні, політичні, етнічні, релігійні та інші відносини. Тому у них відбиваються особливості культури етносів, націй, релігій, політики держав. Стійкість, повторюваність окремих складових моральних відносин знаходить відображення у звичаях, традиціях, ритуалах тощо. Таким чином, моральні відносини — це ті зв'язки і залежності, у які включаються люди у

21

процесі життєдіяльності на основі вироблених суспільством вимог і особистих переконань. Тому ***моральні відносини —*** це система цінностей, що реалізується у суспільстві. їх зміст визначається системою моральних норм, принципів, оціночних уявлень, що реально панують у відповідній сфері життєдіяльності чи суспільстві взагалі.

Як особливий тип суспільних відносин моральні відносини можна класифікувати за основними видами (сферами) життєдіяльності людей: у економічній чи професійно-трудовій, суспільно-політичній, науково-пізнавальній, сімейно-побутовій та інших сферах. Моральні відносини можуть відрізнятися залежно від об'єкту: ставлення до дітей, жінок, людей похилого віку, до праці, до держави, її інституцій тощо. У моральних відносинах людина є і суб'єктом їх, оскільки реалізує свої ціннісні орієнтації, цілі, вчинки, і об'єктом, тому що вони існують незалежно від неї, і накладають на неї певні обов'язки.

Отже, моральні аспекти діяльності і моральні відносини складають об'єктивовану, виражену у поведінці, соціальних зв'язках сторону моралі. Моральна практика закріплюється у суспільних норовах, звичаях, традиціях. Вона складає ціннісний каркас суспільних відносин у кожній сфері життєдіяльності зокрема, надаючи їм людського виміру.

**Тема 3. СВОБОДА ЯК МОРАЛЬНА ЦІННІСТЬ ЛЮДСЬКОГО ЖИТТЯ. ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ТВОРЧОСТІ І СВОБОДИ СОВІСТІ**

**ПЛАН**

1. Поняття моральної свободи
2. Свобода морального вибору
3. Свобода совісті та свобода творчості

**1. Поняття моральної свободи**

Категорія «**свободи**» є найважливішою умовою буття і моральності людини. Однак питання про сутність свободи як однієї з центральних проблем етики до теперішнього часу не з’ясовано. Проблема свободи привертала до себе увагу філософів з найдавніших часів; в різних філософських навчаннях даються свої визначення цьому поняттю. Ще Епікур вважав, що основою щасливого життя людини повинно служити свідомість внутрішньої свободи. Він підкреслював активну роль свободи людей при виборі власних дій, а також можливість їх моральної оцінки. За Епікура, людина здатна володіти свободою волі і нести відповідальність тільки тоді , коли його дії не схильні безпосередньому впливу необхідності. Однак більшість вчинків людей відбувається під впливом необхідності, що виключає свободу волі людини. Згідно з Епікуром, необхідність і свобода взаємовиключають вплив один на одного.

22

Наступний етап розвитку поняття «свобода » пов’язаний з Арістотелем. Арістотель в «Етиці» проводить думку, що вчинки людей повинні узгоджуватися з об’єктивною необхідністю і що люди можуть керувати своїми діями тільки в тому випадку , якщо їх вчинення знаходиться у владі людини. За цим принципом Арістотель і поділяє вчинки на мимовільні й довільні. Мимовільні вчинки викликані дією зовнішніх причин , вони відбуваються під впливом природної стихії або якоїсь влади або через незнання (здійснювана дія не може знати про всі можливі наслідки). Не всі довільні дії добровільні, людина змушена їх здійснювати, якщо не хоче випробувати страждання. Проблема свободи як довільності була поставлена Арістотелем у зв’язку з природою чеснот.

Серед довільних вчинків виділяються навмисні , які вчиняються свідомо , за вибором, і свідомі дії — не ті , які вчинені лише з бажання. Чергове розуміння свободи ґрунтується на мимовільному відхиленні від необхідності і пов’язані з вільним вибором. Така позиція міститься в релігійній свідомості, а саме в якому уявленні про свободу співвідносяться з осягненням ідеї Бога, законів божественної моралі, з благодаттю. Християнство виходить з того, що воля людини вільна, вона сама робить вибір добра і зла.

Ненавмисні дії, хоча і ґрунтуються на бажанні людини, але відбуваються через незнання того, які результати принесе дія, які кошти потрібні (з моральної точки зору) для його звершення.

Моральні цінності - орієнтири для людської свідомості.

**Моральна свобода** - це характеристика дії, що здійснюється: — не по примусу, а за власним бажанням; - зі знанням і розумінням об’єктивних обмежень. На підставі правильного ( належного) вибору добра і відхилення від зла свобода людини виявляє себе, починаючи з свободи вибору.

Свобода людини передбачає (поряд зі свободою волі ) також обмеження власного свавілля, визнання прав інших людей, дотримання справедливості по відношенню до них, сприяння їх благу. Іншими словами, в моралі свобода однієї людини завжди обмежена свободою іншого.

**Моральна свобода** - свобода позитивна, що не дозволяє вдаватися спокусам, не грішити (у християнському розумінні), яка стверджує можливість розвитку особистості, здатність робити вибір на основі розрізнення добра і зла.

Ще одне трактування свободи ґрунтується на тому, що людина як тілесна, матеріальна істота підпорядковується всім фізичним законам і фізіологічним потребам (закон всесвітнього тяжіння , потреба в повітрі, воді , і т.д.).

Сутність свободи полягає в пізнанні необхідності. Можна говорити про різні рівні пізнання моральної необхідності: повсякденної, наукової, емоційної, раціональної. Саме по собі знання моральної необхідності не є гарантією доброчесної поведінки , якщо не збігається з особистими потребами , не стає суб’єктивно значущим переконанням. Пізнаючи необхідність, людина ставить перед собою мету і домагається її здійснення. Аналіз різних трактувань категорії «свобода» дозволяє зробити висновок, що , з одного боку , свобода — це

23

усвідомлена необхідність , що виражається в співвідношенні свободи і необхідності , а з іншого , свобода це вибір і творчий акт.

Отже, **свобода** - це можливість поступати відповідно з власними орієнтирами, бажаннями в рамках готівкової необхідності. Чим людина вільніша, тим більшою необхідністю визначатиметься зміст його діяльності і творчості. У прагненні до творчості у людини по-різному виявляється свобода: як негативна і позитивна, абсолютна і відносна, потенційна та актуальна. В етичному плані позитивна свобода постає як добра воля, яка підпорядкована моральному закону.

Як бачимо, категорія свободи — поняття багатопланове, що має складну структуру і класифікацію. У найзагальнішому сенсі поняття «свобода» означає відсутність обмежень і примусу. Зміст свободи полягає в оснащеності людини , що дозволяє йому компенсувати наявні обмеження. Джерелом обмежень може бути влада, мораль та інші закони.

Моральна свобода передбачає об’єктивну можливість вибору форми поведінки. Для прикладу: ми можемо шкодувати про те, що хтось загинув, з необережності потрапивши під рухомий потяг, але нікому не прийде в голову покласти за це моральну відповідальність на машиніста, який не встиг зупинити поїзд. У нього не було можливості вибору, нещасний випадок з’явився наслідком ( крім власної необережності пішохода ) механічного закону інерції, що не дозволив досить швидко загальмувати рух поїзда.

Діяти в дусі волюнтаризму — значить не рахуватися з об’єктивними умовами буття, із законами природи і суспільства, видаючи своє свавілля за вищу мудрість. Фаталізм, навпаки , зумовлює спочатку весь хід життя людини і його вчинки, пояснюючи це долею, чи волею Бога, чи детермінізмом замкнутої системи, де кожна наступна подія жорстко пов’язана з попередніми.

Образно прояв вільної волі людини можна виразити наступною фразою: свобода однієї людини обмежена свободою іншого. Найважливішою якістю моральної свободи є визнання іншої людини, її свободи вищою цінністю, метою, але не засобом досягнення особистих цілей. Взаємовідносини свободи і необхідності в сфері моралі конкретизується при розгляді умов реалізації моральної свободи.

Сказане вище дозволяє зробити висновок, що свобода – це можливість визначення та реалізації моральної позиції людини, вона повинна втілюватись у вчинку, позиції, манері поведінки і свободи вибору, де людина виявляє себе як самостійна і творча особистість.

**2. Свобода морального вибору**

У житті кожної людини виникають нерідко складні ситуації, що не просто оцінити, коли слід віддати перевагу певній цінності, прийняти рішення на користь чи на шкоду собі або близьким, колективу, здійснити відповідний вчинок. Ситуації, що ставлять людину перед проблемою поступатися чимось привабливим для неї, заради того, щоб творити, діяти за совістю, незважаючи на відчутні втрати, називаються моральним вибором.

24

***Моральний вибір —*** акт моральної активності, що відображає виявлення людиною своєї автономії, само визначеність, взаємодію із системою цінностей (норми, принципи, ідеали, оціночні уявлення тощо) та способів їх реалізації у вчинках людини та мотиви поведінки. Моральний вибір здійснюється тут і тепер — в умовах, які людині не підвладні. Важливою умовою моральної діяльності індивіда є свобода, можливість морального самовизначення. Без моральної діяльності не може йти мова про моральність як особливий механізм регуляції людських відносин.

Отже, виникає запитання: чи вільна людина у своїх діях? В історії філософії питання свободи трактувалося неоднаково. Стоїки, Бенедикт Спіноза, Георг Гегель розуміли свободу як пізнану необхідність: людина повинна пізнати зовнішню необхідність як єдиний можливий варіант, тобто підкоритися необхідності, як камінь, який підкоряється силі тяжіння і завжди падає вниз. Пізнання необхідності в її різноманітних проявах дуже важливе тому, що людина, яка не знає стану речей, яка перебуває в полоні ілюзій, не може вважатися вільною. Але це є однобічний гносеологічний погляд на людину. У філософії марксизму (справжній, а не перекрученій пізнішими ідеологами) доведено, що «пізнана необхідність» зовсім не вичерпує уявлення про свободу. Уже в XIX ст. філософська думка стверджує, що пізнання необхідності є лише умовою людської свободи і не вичерпує її суті, пізнання необхідно людині на практиці саме для того, щоб звільнитися від рабської залежності від речей і явищ, визначити свій особистий рух шляхом Добра і Зла. Свобода є здібністю людини діяти зі своїми інтересами і метою, спираючись на пізнану необхідність. У повсякденній практичній діяльності люди зустрічаються не з абстрактною необхідністю, а з її конкретним утіленням у вигляді реально існуючих умов. Отже, свобода не абсолютна, а відносна, тому реалізується в житті шляхом вибору конкретних дій.

Специфіка етичного аспекту свободи в тому, що людина має справу не з прямим відображенням об'єктивної необхідності в явищах і процесах природи та суспільства, а з нормами, що регулюють поведінку людини. В імперативності норм суспільної моралі виступає необхідність. Треба відзначити, що не завжди моральна необхідність адекватна соціальній необхідності. Убивство людини, за своєю суттю аморальне, а період Вітчизняної війни освячувалось як вбивство ворога Батьківщини. Отже, усвідомлена необхідність розкриває істинний сенс придбання людиною свободи дії — свободи реалізовувати свої наміри, досягти власної мети, до того ж використовуючи відповідні та необхідні засоби та методи. Деякі умови сприяють людині діяти вільної та моральної свободи. **По-перше**, не має зовнішнього примусу та заборони. Будь-які примусові прояви людської активності можуть оцінюватися як аморальні. **По-друге**, для того щоб моральний вибір стався, необхідні рефлексія, спроможність побачити всі існуючі варіанти і зупинитись лише на одному з них. Істинно вільний вибір може здійснитись лише тоді, коли у людини є орієнтири — цінності, ідеали. Уявлення, цінності, ціннісні орієнтації — поняття, що складають зміст моральної свідомості, що реалізується в моральній активності людини. Моральна свобода є діалектична єдність моральної

25

необхідності та суб'єктивної добровільності поведінки, здатність здібність установлення людиною влади над своїми вчинками. Моральна необхідність, власне, є сукупність вимог, що висуває моральна система людської діяльності.

Моральна свобода є можливість і спроможність людини визначати та реалізувати свою моральну позицію, яка б забезпечувала досягнення мети. Діяльність можна кваліфікувати як моральну тоді, коли діяльність базується на вільному виборі в процесі протистояння Добра і Зла.

Моральний вибір є обов'язковою умовою реалізації моральної свободи.

Об'єктивними умовами морального вибору є наявність найрізноманітніших варіантів з яких можливі будь-які поведінки. Суб'єктивні фактори включають і ступінь морального розвитку особи, засвоєння особою норм моралі, розвинуте чуття обов'язку, совісті, чесності, справедливості та ін. Сама наявність об'єктивних обставин та суб'єктивних моментів ставить питання про свободу людини у своєму моральному виборі. Фаталістична позиція вважає вибір мотивів поведінки, дотримання норм моралі є фікцією, бо вибір мотивів поведінки і дотримання норм моралі, зумовлений об'єктивними обставинами, а рішення приймається під тиском об'єктивної необхідності. Релятивістська позиція, навпаки, підкреслює абсолютну свободу людини у своєму виборі, що не обмежений ніякими обставинами.

*Об'єктивність свободи вибору —* це наявність варіантів поведінки особи; *суб'єктивність —* можливість здійснювати вчинки за внутрішніми переконаннями. Суб'єктивна свобода передбачає і дію моральної необхідності, що є саме суб'єктивно усвідомленою потребою людини діяти відповідно до вимог моралі. Отже, об'єктивні обставини дають можливість людині обирати моральний вчинок чи поза моральний, а в силу своєї моральної позиції віддавати перевагу діяти в житті, відповідно до моралі добра і справедливості.

Кожний вибір залежить від тієї мети, що постає перед людиною, соціальною спільністю або суспільством. Діапазон мети, що визначає зміст вибору, досить широкий. Реальна мета, що її обирає людина, не завжди має власне моральність, але завжди включає моральний аспект. Слід зауважити, що людина завжди вибирає самостійно. Не можна вибрати за людину її мету. Запропонована другою людиною мета тільки тоді органічно вписується в поведінку особи, коли внутрішньо погоджується з нею, дає санкцію її вільним рішенням. З посиленням раціоналізму в етиці та поняття моралі Добра і Зла дедалі більше визначались як форми оцінки ефективності пізнавальних здібностей людини, її практична діяльність вибору тих мотивів поведінки, додержання тих норм моралі, які давали їй можливість реалізувати свій вибір, досягти мети. Але чуттєве задоволення і незадоволення набувають значення Добра і Зла тільки в тому випадку, поки людина усвідомлює почуття, віддає звіт в їх істинності або помилковості. Ще Бенедикт Спіноза, а пізніше Іммануїл Кант, французькі енциклопедисти Поль Гольбах, Клод Гельвецій висували критерії Добра — користь, ставлячи, однак користь в залежність від пізнання. Окрім вибору мети, мотивів поведінки, перед людиною стоїть завдання вибору засобів їх реалізації. Засоби передбачаються різноманітні.

26

Для того щоб вибір вчинку, тобто мети й відповідного її рішення, став найефективнішим практично та морально, людина має знати всі варіанти можливих дій, завдяки чому зможе визначити найкращий з її точки зору вибір. Відсутність достатньої інформації для прийняття рішення може підштовхнути людину до необміркованих дій, коли в ім'я обов'язку або ідеалу не враховує деякі обставини та наслідки своїх вчинків. Це тип авантюрної поведінки, нерідко пов'язаний з проявами індивідуалізму, честолюбства, безвідповідальністю, прагненням виділитися. Інший тип поведінки характеризується повною відмовою від рішучих дій, тому що людина боїться помилитися. Тоді слід ураховувати, що сама відмова від вибору є однією з форм вибору, до того ж не найкращою.

Моральний вибір пов'язаний зі свідомим, добровільним визнанням пріоритету однієї цінності над іншою. В одних випадках обґрунтування вибору та сам вибір не викликають ніяких труднощів, в інших — пов'язано з гострими суперечностями між загальнолюдськими, груповими (етнічними, релігійними та ін.) та індивідуальними цінностями. Ситуацію, пов'язану з гострими суперечностями між загальнолюдськими (етичними, релігійними) цінностями називають моральним конфліктом. Свобода вибору цінностей, мети, засобів їх досягнення тощо передбачає й моральну відповідальність особи. Чим більше свободи морального вибору надає суспільство людині, тим більшу і відповідальність покладає на неї. Отже, особа має здійснювати вибір відповідально. Адже в усі епохи і періоди розвитку суспільства свідомість і чуття обов'язку високо цінилися громадськістю, як могутній стимул, що активізує людську свідомість у найрізноманітніших сферах суспільного життя.

**3. Свобода совісті та свобода творчості**

В українській мові термін «свобода совісті» не зовсім адекватно передає сенс природного закону. В англійській мові «Свобода совісті» звучить як «liberty of conscience», тобто свобода усвідомлення, пізнання Бога, вічного закону. Згідно з етимологічним словником Фасмера слово «совість» тотожне слову «відати», тобто «звістка», знання. *Свобода совісті –* природне право, дане людині від народження пізнавати вічний закон.

*Свобода совісті –* природне право на умови, за яких можливе вільне самовизначення особистості у світоглядній сфері буття, її духовне становлення, розвиток, самоактуалізація. За своїм змістом поняття «свобода совісті» багатоаспектне, ширше ніж «свобода віросповідання». Його сутнісне навантаження нерідко визначається в залежності від предметного поля дослідження: філософія, етика (філософсько-етичне), політологія, право(політико-правове), релігієзнавство, теологія (релігієзнавче, теологічне).

У філософському (найзагальнішому) тлумаченні свобода совісті є внутрішньою здатністю особистості оцінювати, осмислювати різні світоглядні парадигми, вільно, без будь-якого примусу, лише керуючись власною совістю, самовизначатися щодо них і діяти, здійснювати вчинки, творчо самореалізуватися у системі координат свого світоглядного вибору.

27

У філософській інтерпретації свобода совісті постає як специфічно вибіркова й узгоджена активність свідомості, совісті та волі індивідуума, спрямованих на його самовизначення в духовній реальності щодо граничних життєво-смислових засад свого буття.

Духовне, зокрема світоглядне, самовизначення особистості повноцінне лише тоді, коли воно у своїй внутрішній сутності не спричинене зовнішніми спонукальними чинниками.

У філософському розумінні свобода совісті виявляє себе як атрибут особистості, адже визнання свободи совісті – це визнання цінності особистості, її духовного суверенітету, її підзвітності в контексті самовизначення лише своїй совісті, а для віруючої людини –і Богу, зв'язок з яким є для неї сенсом і метою життя.

Правовий аспект свободи совісті визначається сукупністю юридичних норм, які регулюють суспільні відносини в процесі реалізації свободи совісті. Свобода совісті може бути об'єктом цих норм лише в процесі самореалізації особистості, тобто в своєму публічному, суспільному вияві там, де дія свободи совісті одного «Я» перетинається з діями свободи совісті іншого «Я».

Держава законом установлює лише межі, можливості, гарантії зовнішнього вияву свободи совісті, однак право не може регулювати процес світоглядного вибору. Скажімо, для релігійного самовизначення особистості свобода совісті як право є формально зовнішнім. Совість у кожної людини вільна онтологічно — держава не дає, не «дарує» права на свободу совісті, вона лише окреслює правовий простір, у якому, наприклад, віруючий індивід мав би змогу вільної самореалізації згідно з вибором своєї совісті. Іншими словами, розумова діяльність, думка людини, сфера її совісті, які не виявляють себе у певних діях, вчинках, поведінці, не є предметом права і не регулюється ним.

Релігієзнавче осмислення свободи совісті дає змогу усвідомити її сутність саме в предметному полі релігійного самовизначення і самореалізації особистості. Потреба в релігії, релігійних цінностях, орієнтирах породжує потребу в духовній свободі, а отже, і в праві на її здійснення. Релігієзнавчий зміст свободи совісті, а саме свободи релігійної совісті, розкривається через поняття: «свобода релігії», «свобода віросповідання», «свобода в релігії», «свобода церкви».

Нерідко юристи, релігієзнавці, зокрема теологічно орієнтовані, розглядають поняття «свобода совісті» як тотожне поняттю «свобода релігії». Ці поняття взаємопов'язані, проте не тотожні.

*Свобода релігії –* це один з найважливіших елементів структури свободи совісті. Як релігієзнавча категорія саме в предметному полі свого вияву – ставлення людини до релігії – «свобода совісті» розкриває свій зміст через поняття «свободи релігії». Останнє містить основні аспекти свободи совісті: самовизначення індивіда щодо релігійних цінностей, орієнтирів, а також відповідне зовнішнє релігійне самовираження на їх основі.

Свобода релігії у зазначеному контексті виявляє себе у двох аспектах: як свобода вибору релігії і як свобода релігійного культу. Розглядаючи ці поняття у поєднанні їх внутрішнього і зовнішнього аспектів вияву, зауважимо, що перший з

28

них розкриває свою сутність через поняття «свобода віросповідання», а інший стосується соціально-правових можливостей функціонування релігійних організацій і характеризується' поняттям «свобода церкви».

*Свобода творчості –* поняття, яке використовується в конституційному праві для позначення одного із суб’єктивних прав. У найбільш загальному вигляді свобода творчості являє собою людську здатність налаштовувати по-новому елементи поля своєї свідомості. Творчістю прийнято вважати будь-який людський акт, ідею або продукт, який суттєво змінив існуючий культурний домен або створив новий. Прийнято вважати, що художня, наукова та інша творчість є ефективним засобом звільнення людини від стану пригнічення, результатом сублімації психічної енергії, перенесення її на інші сфери. У цьому сенсі творчість являє собою вихід за рамки замкненого середовища, руйнування його кордонів.

Наукова теорія творчості почала розвиватися у 50-ті роки ХХ ст. При цьому в академічному слововжитку використовувались два терміни: творчість (creativity) – для позначення власне творчості та творча активність, творча робота (creative activity, creative work) – для позначення більш широкої за своїм змістом інноваційної діяльності. Нині ці поняття вважаються суттєво різними, оскільки розуміння творчості нині протиставляється будь-якій рутинній діяльності. У 60-ті рр. ХХ ст. творчість сприймалась також як спосіб подолання феномену відчуження в індустріальному світі. Метою і виправданням творчості традиційно вважається створення символічного продукту – результату роботи не на замовлення, предметного втілення вищих духовних устремлінь і цінностей людини.

Принципова відмінність творчості від рутинної праці полягає в її мотивації. На відміну від повсякденної праці, творчість відображає в собі специфічне прагнення людини до неутилітарної діяльності. Постання і розвиток індустріального світу дозволили чітко розділити два види людської активності: творчо-інноваційну та репродуктивну. Однак творчість не слід вважати просто синонімом винахідливості. У постіндустріальному світі творчу здатність прийнято вважати прерогативою таланту, наслідком природної обдарованості.

Свобода творчості є пов’язаною з інтелектуальною свободою індивіда. Запорукою успішності творця є відсутність обмежень на мету і предмет його розумових зусиль і уяви. Тому ефективність творчості перевіряється не цензурою, а ринком. Творче самовираження забезпечується правовими інститутами свободи совісті, думки і слова. Ще у XVIII ст. англійська парламентська опозиція започаткувала традицію інформування громадськості про творчі здобутки через вільну літературу і пресу. З тих пір творче інакодумство захищає себе за допомогою громадської думки і суду.

Свобода творчості захищається також ст. 10 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (1950), де стверджується, що «кожен має право на свободу вираження поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів»( Україна, ставши 9 листопада 1995 членом Ради Європи, взяла на себе зобов'язання дотримуватися положень названої конвенції. 23 квітня 1998 кабінет міністрів України ухвалив

29

постанову «Про уповноваженого у справах дотримання конвенції 1950 р. “Про захист прав і основних свобод людини”». В листопаді 1998 року Європейський суд з прав людини та Європейська комісія з прав людини були об'єднані в новий постійно діючий орган — Європейський суд. До його складу увійшов представник України, який бере участь у засіданнях вищої палати суду при розгляді справ за позовами українських громадян .

Конвенція набула чинності для України 11 вересня 1997 року. МЗС України затвердило офіційний переклад 27 січня 2006 року.),а також ст. 13 Хартії засадничих прав Євросоюзу (2000), яка визнає літературу, мистецтво та наукові дослідження вільними від обмежень. Окремо Хартія гарантує повагу до академічної свободи, а також свободу вираження поглядів та інформації (ст. 11).

Міжнародно-правові гарантії свободи творчості передбачаються також такими документами ООН як Декларація ЮНЕСКО про расу і расові забобони від 27 листопада 1978 р., яка закликає наукову спільноту до «проведення об’єктивних досліджень на широкій міждисциплінарній основі», а держави – до усілякого сприяння їм в цьому. Як зазначається в Декларації, вчені повинні наглядати за тим, щоб результати їх досліджень не стали предметом хибного тлумачення й допомагати громадськості робити з них правильні висновки.

На національному рівні свобода творчості забезпечується здебільшого нормами конституційного та цивільного права. У США свобода творчості захищається першою поправкою до Конституції (1791), яка виводить творчу (інтелектуальну) свободу в захищений від зовнішнього владного втручання простір. Це означає, що Конгресу США забороняється ухвалювати закони, які обмежують свободу совісті, слова, преси та петицій. З часом під захист першої поправки Верховним Судом США було віднесено також свободу обміну інформацією та академічну свободу.

У Європі свобода творчості забезпечується на конституційному рівні гарантіями свободи в цілому. Зокрема, захист інтересів творця і його аудиторії здійснюється проголошенням свободи в якості державної мети або вищої соціальної цінності; закріпленням свободи як вищої правової категорії; гарантуванням низки суб’єктивних прав і свобод; скасуванням окремих патерналістських (позитивних) прав другого покоління; утвердженням свободи в якості засади конституційного ладу; закріпленням процесуальних механізмів захисту творчої ініціативи. Усі ці та подібні до них підходи можна вважати загальними конституційними гарантіями соціальної динаміки, що її потребує творчість.

У Конституції України (1996) свобода творчості передбачається ст. 54, відповідно до якої «громадянам гарантується свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв’язку з різними видами інтелектуальної діяльності. Кожен громадянин має право на результати своєї інтелектуальної, творчої діяльності; ніхто не може використовувати або поширювати їх без його згоди, за винятками, встановленими законом. Держава

30

сприяє розвиткові науки, встановленню наукових зв’язків України зі світовим співтовариством». На жаль, свобода літературної, художньої, наукової і технічної творчості визнається Конституцією (1996) лише по відношенню до українських громадян, хоча в демократичній правовій державі свобода творчості має належати кожному.

На відміну від США, де свобода творчості гарантується не лише на рівні захисту прав творців, але й на рівні забезпечення інтересів їх аудиторії, ринку в цілому, європейські стандарти захисту свободи творчості роблять більший акцент на захисті суб’єктивних авторських та суміжних прав.

**Тема 4. КУЛЬТУРА СПІЛКУВАННЯ І ЕТИКЕТ. АВТОРИТЕТ ОСОБИСТОСТІ**

**ПЛАН**

1. Співвідношення понять «культура», «моральна культура», «професійна культура»
2. Поняття «авторитет», «авторитет особистості»
3. Мовленнєвий етикет і формування позитивного іміджу

**1. Співвідношення понять «культура», «моральна культура», «професійна культура»**

Суспільне життя складається з вчинків людей, які мають свої бажання, свої цілі, погляди, інтереси. Одним з найважливіших аспектів людських стосунків є рівень розвитку моральності. Мораль суттєвим чином відрізняє світ культури від тваринного світу. З давніх-давен моральні закони забезпечували самозбереження суспільства, спільне виживання в дикому тваринному світі.

Людина створює свій світ, світ культури, який складається з кількох різновидів культури. Кількість їх зростає залежно від рівня розвитку людства: відокремлюються політична, інтелектуальна, професійна, естетична, моральна культура тощо. У різні епохи одна з них панувала і визначала особливість саме цього часу.

**Культура** (лат. Culture — «обробіток», «обробляти») — сукупність матеріальних та духовних цінностей, створених людством протягом його історії; історично набутий набір правил всередині соціуму для його збереження та гармонізації.

*Культура -* це історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил та здібностей людини, який має вираження у типах та формах життєдіяльності людей, а також у створюваних ними матеріальних та духовних цінностей. Поняття “культура” вживається для характеристики визначених історичних епох, конкретних суспільств та націй, специфічних сфер діяльності та життя.

31

Культура включає в себе: результати конкретної діяльності (знаряддя праці, твори мистецтва); засоби спілкування людей (мораль і право); характерні особливості свідомості (моральне, естетичне); здібності людей, які реалізуються у їх діяльності (знання, уміння, навички). У конкретних сферах суспільного життя культура характеризує різні особливості свідомості, поведінки та діяльності людей. Культурі притаманні цілісність, спадкоємність у засвоєнні досягнень та традицій, взаємозв’язок загальнолюдського та національного. Оволодіння всім багатством культури людства лежить в основі системи виховання та освіти. Таким чином, культура людини - це засвоєний досвід поведінки, відношень, спілкування, який повсякденно проявляється та визнаний у існуючому соціальному середовищі.

Засвоєння культури індивідом означає не тільки знання про добро і зло, про загальноприйняті форми поведінки, про ідеал і норми, а й втілення знань у дію, реалізацію поглядів у вчинках. Нагадаємо, що мораль існує, по-перше, як форма суспільної свідомості (уявлення про норми, принципи, ідеали) у двох формах – теоретичній (у філософсько-етичних творах) і буденній (у свідомості переважної більшості людей, поясненнях, висновках щодо повсякденних дій); по-друге, як діяльність людей і, нарешті, по-третє – як стосунки (що фіксуються свідомістю і реалізуються через діяльність). Особливістю моралі є присутність її у всіх сферах діяльності людини (головним чином, через мотиви, оцінку і самооцінку діяльності).

Рівень моральної культури особистості виявляється через систему функціонально пов’язаних показників: знання основних норм, правил, принципів, ідеалів; оцінка норм, правил, принципів, ідеалів як соціально справедливих, суспільно необхідних і гуманних; вчинки та їх відповідність проголошеним принципам; втілення поглядів у життя, реалізація через стосунки з людьми, природою; соціальна значущість мотивів поведінки; здатність особистості до морального розвитку, до самовдосконалення. Ці критерії моральної культури мають деякі особливості функціонування – зовнішні прояви моральної культури повинні збігатися із внутрішніми, ознаки культури повинні бути сталими і за буденних, і за екстремальних умов життя.

**Моральна культура особистості складається з**

**таких структурних елементів:**

культура моральної свідомості (етичного мислення і моральних почуттів), культура моральної діяльності, культура моральних відносин, моральна програма людини. Залежно від рівня розвитку цих елементів, їх співвідношення можна визначити типи моральної культури (низький, «мозаїчний», раціональний, емоційно-експресивний, високий).

Дуже важливо усвідомити, що процес становлення і розвитку соціального індивіда складний і суперечливий. Зміст його розкривається через поняття «формування особистості», яке включає соціальне середовище, виховання, самовиховання, діяльність і спілкування. Головна особливість морального виховання полягає у спрямованому перетворенні зовнішніх для людини

32

нормативних вимог на систему особистих характеристик, які стверджують добро і справедливість. Метою морального виховання є розвиток у людини свідомого ставлення до суспільно необхідних норм поведінки, перетворення моральних принципів на особисті переконання, які складають ядро індивідуальної свідомості, що організує інші його елементи (знання уявлення, погляди, почуття). Формування в індивідів моральних здібностей поряд із моральними потребами становить найвищу мету морального виховання. У системі виховних заходів особливе місце посідають сила позитивного прикладу, моральна оцінка вчинків, громадська думка.

**Професійна культура** - це частина загальної культури, рівень мистецтва професійної діяльності, який відображає досягнення наукової думки та практичного досвіду, повсякдення проявляється спеціалістом в інтересах морального здоров’я суспільства, середовища та соціального прогресу. Вона характеризується не тільки моральністю особистості, але й її емоційним проявом.

Поняття професійної культури тісно пов´язане з поняттям культура праці. Однак вони не ідентичні. Коли йдеться про будь-яку працю, у тому числі некваліфіковану, повсякденну, де не потрібні спеціальні знання, то тут доцільно вживати термін “культура праці”. Але це поняття може означати і кваліфіковану працю, пов´язану зі спеціалізацією, професіоналізмом, виробничою діяльністю. Це означає, що культура праці вміщує і професійну культуру, тобто перше поняття ширше, ніж друге.

Професійна культура невіддільна від культури особи, яку характеризує насамперед праця, діяльність, виконання службових обов´язків. Тільки працею, її якістю людина перетворює світ і матеріалізує свої сили та здібності. Крім цього, культура особи - це філософська категорія, що відображає рівень соціалізації людини, її придатність до того чи іншого виду професійної діяльності.

Будь-яка праця ґрунтується на теоретичних знаннях, практичних навичках, духовно-моральних засадах, котрі становлять основу професійної діяльності.

Професійну діяльність характеризують такі категорії: професійна орієнтація, професійне самоутвердження, професійна майстерність, талант, соціальні почуття, професіоналізм, продуктивна діяльність та ін.

**2. Поняття «авторитет», «авторитет особистості»**

**Авторитет**— це соціальна роль, з якою пов´язані відповідні якості співробітників: високий рівень управлінських рішень, вміння вирішувати виробничі проблеми та конфлікти, адекватне прогнозування тощо.

*Авторитет —* це також психологічний стан особистості, що виконує цю роль. Він складається з усвідомлення своїх можливостей і компетенції, розуміння того, чого чекають від нього інші, визнання своїх прав і привілеїв. Тому зростання авторитету керівником розцінюється як особиста перемога, а його втрата — як трагедія.

33

У зв´язку з цим необхідно розглядати дві сторони авторитету — авторитет посади (тобто відповідний рівень обов´язків, відповідальності, прав, які надає і вимагає дана посада) й авторитет особистості, який характеризується відповідним рівнем ділових і організаційних умінь та здібностей, морально-психологічних рис та принципів.

В ідеалі авторитет особистості перевищує авторитет посади. Добре, коли вони збігаються, тоді керівника характеризують як відповідальну особистість, яка добре знає коло своїх обов´язків і не зловживає своїми правами.

Авторитет проявляється та підтримується у виявленні поваги, врахуванні думки, в хороших результатах роботи, симпатії з боку співробітників.

Але авторитет особистості може бути нижчим, ніж авторитет посади, іншими словами, працівник не відповідає займаній посаді, вимогам.

Внутрішньо це виявляється у блокуванні інформації, що викликає сумнів в особистому авторитеті (небажання помічати негативні явища, за які керівник несе відповідальність, перебільшення досягнень, неадекватна реакція на критику). Це проявляється також у прагненні уникнути таких ситуацій, в яких могла б виявитися особиста некомпетентність.

Зовні в організації це виявляється у прояві неповаги з боку співробітників, особливостях кадрової політики, у погіршенні морально-психологічного клімату в підрозділі, ставленні працівників до своїх обов´язків.

Це логічні наслідки ситуації, в якій постійно йде пошук "винних", а висунуті ідеї, пропозиції оцінюються тим, наскільки вони відповідають думці "авторитету".

У зв´язку з цим виникає проблема організації робочого місця та режиму роботи керівника.

**3. Мовленнєвий етикет і формування позитивного іміджу**

Зростаюча увага до питань соціолінгвістики, зокрема до питань мовної комунікації, принципів моделювання комунікативного акту, функціонування мови в усіх сферах суспільної діяльності є однією з важливих особливостей сучасного і зарубіжного мовознавства. У колі цієї загальної проблематики досить важливим є також вивчення мовленнєвого етикету — правил мовленнєвої поведінки. Ці правила закріплені в системі стійких висловів, прийнятих даним колективом носіїв цієї мови на певному етапі розвитку суспільства в особливих ситуаціях спілкування.

**Спілкування**– це особлива форма людської взаємодії і міжособистісних відносин, комунікативна діяльність. Це одночасно обмін діями, вчинками, думками і почуттями з іншими людьми, а також звернення людини до самої себе, що й складає зміст спілкування. Призначення і сенс спілкування полягає в тому, щоб людина самовизначилася, само реалізувалася, самоствердилася, духовно збагатилася у процесі взаємодії з іншою людиною, яка являє собою вищу цінність у спілкуванні.

34

Така необхідність нормативного регулювання спілкування, на думку Л. М. Архангельського, продиктована потребою "забезпечення цілісності суспільства як системи, стійкості взаємопов´язаних видів соціальної діяльності".

Життя будь-якого суспільства неможливе без дотримання соціальних норм і звичаїв, які регулюють суспільну діяльність і якнайтісніше пов´язані з процесом формування особистості, її соціалізацією.

Соціальні норми взаємин у суспільстві складалися поступово й природним шляхом. Корені їх у будь-якому етносі сягають сивої давнини, беруть початок з того часу, коли людина вперше вступила в суспільні відносини.

Жодна суспільна формація не обходилася без норм людської поведінки і спілкування. На певному етапі історичного розвитку, приблизно за часів Людовика XIV (XVII століття) норми зовнішньої культури поведінки — правила пристойності, гарного тону — отримали загальну назву "етикет". За визначенням авторів "Словника з етики", етикет — це "сукупність правил поведінки, що регулюють зовнішні прояви людських взаємин (поводження з оточуючими, форми звертань і привітань, поведінка в громадських місцях, манери і одяг)".

Етикет функціонує в суспільстві як сукупність двох форм поведінки: мовленнєвої і немовленнєвої.

**Мовлення людини**— це своєрідна візитна картка, це свідчення рівня освіченості людини, її культури, а разом з тим, через сукупну мовленнєву практику мовців — це і показник культури суспільства.

**Культура мовлення** — це система вимог, регламентацій стосовно вживання мови в мовленнєвій діяльності (усній чи писемній).

Культурою мови називають дотримання усталених мовних норм усної і писемної літературної мови, а також свідоме, цілеспрямоване, майстерне використання мовно-виражальних засобів залежно від мети й обставин спілкування.

*Головним завдання культури мови є:*

- виховання навичок літературного спілкування;

- пропаганда й засвоєння літературних норм у слововжитку, граматичному оформленні мови;

- у вимові та наголошуванні;

- неприйняття спотвореної мови, або суржику.

Людина з низькою культурою мовлення порушує правила слововживання, граматики, вимови та наголошення, написання.

Якщо ж людина володіє культурою мовлення, то про неї кажуть, що це людина розвинутого інтелекту і високої загальної культури.

У чому ж виявляється культура мовлення?

Насамперед, у таких аспектах, як нормативність, адекватність, естетичність, полі функціональність мовлення.

35

**Нормативність**— це дотримання правил усного та писемного мовлення: правильне наголошування, інтонування, слововживання, будова речень, діалогу, тексту, це дотримання загальноприйнятих стандартів. Наше завдання — розвинути в собі здатність оптимального вибору мовних засобів відповідно до предмета розмови.

Український народ здавна відзначався культурою мовних стосунків. Так, турецький мандрівник Евлія Челебі після перебування в 1657 році в Україні писав, що українці — це стародавній народ, а їхня мова всеосяжніша, ніж перська, китайська, монгольська. До речі, його цікавили лайливі слова в різних мовах. Так от, у цій "всеосяжній" українській мові йому вдалося знайти аж чотири лайливих вирази: "щезни, собако", "свиня", "чорт", "дідько".

*Культура мовлення суспільства —* це чи не найяскравіший показник стану його моральності, духовності, культури взагалі. Словесний бруд, що заполонив мовлення наших співгромадян, мовленнєвий примітивізм, вульгарщина — тривожні симптоми духовного нездоров´я народу. Нині культура і мова виявилися об´єднаними в царині духовних вартостей кожної людини і всього суспільства. Мабуть, ніхто не буде заперечувати, що через низьку культуру мови виявляються виразні ознаки бездуховності.

Мовна неграмотність, невміння написати елементарний текст, перекласти його з української мови на російську чи навпаки чомусь перестали сприйматись як пляма на службовому мундирі.

Мовна культура кожної людини і студентів зокрема має стати надійною опорою у вираженні незалежності думки, розвиненості людських почуттів. Обов´язковою ознакою високої мовної культури є володіння лексичним багатством рідної мови. Кожна культурна людина з вищою освітою має вчитися глибше пізнавати тонкощі рідної мови, сприймати гру відтінків рідного слова (учитися серцем сприймати красу слова). Адже українська мова може здивувати і захопити. **Зверніть увагу на:**

- її синонімічне багатство (наприклад синоніми до слова "бити" — вдарити, відшмагати, вгріти, випарити, випороти, висікти, віддухопелити, врізати, впекти, всипати, вшкварити, гамселити, гатити, гепнути, дзвякнути, дубасити, духопелити, затикати, заїхати, калатати, катувати, клепати, кокнути, кулачити, мазнути, місити, молотити, обамбурити, одшкварити, спороти, періщити, пороти, потрошити, свиснути, сікти, стукнути, тарахнути, телепнути, товкти, тріснути, тюжити, ударити, усмалити, уперіщити, урізати, хвоськати, хльоскати, цьвохнути, частувати, чухрати, шмагати, шкварити, шмагнути, шмиргнути);

- багатство фразеологічних зворотів та крилатих висловів (байдики бити; дивитися чортом; Богу душу віддати; брати за барки; вивести на чисту воду; витрішки продавати; втерти носа; дати гарбуза; вашими устами та мед пити; валити з хворої голови на здорову; в гречку скакати; втопити в ложці води; сидіти на шиї). Але потрібно пам´ятати, що подібні вирази можна використовувати в розмовно-побутовому мовленні і заборонено — в офіційному;

36

- багатство українських прізвищ свідчать про спостережливість, гумор народу: Білозір, Всдибіда, Вернигора, Вирвихвіст, Вівчарик, Волоцюга, Гарник, Гречкосій, Гуляйвітер, Дармограй, Дзига, Забіяка, Закусило, Залицяйло, Їжакевич, Киця, Кривошия, Круть, Макодзьоб, Морикінь, Неїжборщ, Нетудихата, Салоїд, Те-рпеливець тощо);

- багатство прислів´їв і приказок про всі сторони життя. Напр.: про шлюб і кохання: "Сухарі з водою, аби серце з тобою", "До любої небоги нема далекої дороги", "Кому як мара, а кому як зоря", "Я його так люблю, як сіль в оці, а коліку в боці", "Вона за ним сохне, а він і не охне", "Жінка чоловікові подруга, а не прислуга", "Не заглядайся на чужих жінок, бо свою згубиш" та ін.

- лексичне багатство. Українська мова може звучати на найрізноманітніших регістрах: по-простацькому і найвишуканіше. Нею можна передавати найтонші настроєві гами, надається вона й до найповажнішого інтелектуального мислення й творення.

**Мовлення спеціаліста**— його візитна картка. Це стосується як володіння українською мовою, так і іншими мовами. Не забуваймо вислів: "Скільки людина знає мов, стільки разів вона людина". Володіння нормами будь-якої мови — це свідчення рівня освіченості спеціаліста, його культури.

Якщо ж спеціаліст володітиме і культурою мовлення, то про нього казатимуть, що це людина розвинутого інтелекту і високої загальної культури.

Тому під час занять потрібно привчати себе слідкувати за тим, чи дотримуються виступаючі правил усного та писемного мовлення (правильне наголошування, інтонування, слововживання, будова речень, діалогу, тексту). Це дотримання загальноприйнятих стандартів. Потрібно розвивати здатність оптимального вибору мовних засобів відповідно до предмета розмови.

*Порада:* учіться слухати себе та інших з погляду нормативності. Будьте вдячними тому, хто виправляє ваші мовленнєві помилки. Свої ж зауваження, поради та рекомендації іншим робіть тактовно, делікатно.

Експериментально доведено, що грубе слово як негативний подразник діє кілька секунд, але реакція на нього триває декілька годин і навіть днів. Як наслідок — порушення нервової та серцево-судинної діяльності людини, її хвороба, а іноді й смерть.

**Мовний етикет**— це сукупність мовних засобів, які регулюють нашу поведінку в процесі мовлення. Термін етикет походить від французького слова etiguette, що означає ярлик, етикетка.

Український мовленнєвий етикет, на думку М. Стельмаховича, — це національний кодекс словесної добропристойності, правила ввічливості. "Він сформувався історично в культурних верствах нашого народу й передається від покоління до покоління як еталон порядної мовленнєвої поведінки українця, виразник людської гідності й честі, української шляхетності й аристократизму

37

духу... Українське виховання застерігає дітей і молодь від вживання грубих, лайливих, образливих слів".

Мовленнєвий етикет висуває перед людьми, що спілкуються, певні вимоги. їх розмова має бути ввічливою, статечною, пристойною, а самі комуніканти мають виявляти один до одного уважність і чемність.

С. К. Богдан зазначає, що мовний етикет українців є унікальною, універсальною моделлю їх мовної діяльності. Знання цієї системи, а ще більше — повсякденна їх реалізація, гармонія знань і внутрішнього світу людини, без перебільшень, є своєрідним барометром духовної зрілості нації.

Подібне традиційне розуміння мовленнєвого етикету встановилося в лінгвістичній, соціо- і психолінгвістичній літературі. Проте мовленнєвий етикет можна розуміти й значно ширше — як форму нормативної мовленнєвої поведінки в суспільстві в цілому. Так, дослідники англійського мовленнєвого етикету стверджують, що коло етикетних засобів значно ширше: сюди входять і евфемізми ("слова і вирази, які вживаються з метою уникнення слів з грубим чи непристойним змістом або з неприємним у певних умовах забарвленням, напр.: поважного віку замість старий, говорити неправду — брехати"), і способи найменувань.

Головне призначення етикету, в тому числі й мовленнєвого, — встановлення сприятливого контакту між людьми, регулювання їх взаємин на основі принципу ввічливості. Адже мета спілкування — вплив однієї людини на іншу, регуляція поведінки об´єкта спілкування суб´єктом.

Без знання прийнятих у суспільстві правил мовного етикету, не володіючи вербальними формами вираження ввічливих взаємин між людьми, особистість не може правильно встановити різноманітні контакти з оточуючими, тобто, не може з найбільшою користю для себе і для оточуючих здійснити сам процес спілкування.

Існують формули мовного етикету. Відомо, що спілкування можливе за наявності: мовця, адресата, до якого звернена мова; мети і теми мовленнєвої діяльності. Схематично код мовленнєвої ситуації можна зобразити так: "хто — кому — чому — про що — де — коли". Етикетною вважається тільки та ситуація, для якої суттєвими є відмінності між мовцями (їхній вік, соціальний статус, стать тощо). Структуру мовного етикету визначають такі основні елементи комунікативних ситуацій, які властиві всім мовцям: звертання, привітання, прощання, вибачення, подяка, побажання, прохання, знайомство, поздоровлення, запрошення, пропозиція, порада, згода, відмова, співчуття, комплімент, присяга, похвала тощо. З-поміж них вирізняють ті, що "вживаються при зав´язуванні контакту між мовцями — формули звертань і вітань; при підтриманні контакту — формули вибачення, прохання, подяки та ін.; при припиненні контакту — формули прощання, побажання тощо. Це — власне етикетні мовні формули".

Названі елементи мовного етикету "покликані репрезентувати насамперед увічливість співбесідників". Дотримуючись правил мовного етикету, ми "передусім засвідчуємо свою вихованість, шану і уважність до співрозмовника, привітність,

38

приязнь, прихильність, доброзичливість, делікатність, тобто риси, віддавна притаманні нашому народові".

Ситуації "ввічливого контакту" між комунікантами — необхідна й важлива складова частина процесу спілкування.

Вислови мовленнєвого етикету, закріплені за певними ситуаціями ввічливих взаємин між комунікантами, у результаті багаторазової повторюваності стали стійкими формулами спілкування, стереотипами — типовими, стійко повторюваними конструкціями, що використовуються практично в усіх ситуаціях спілкування і являють собою готові формули не лише з точки зору їх морфолого-синтаксичної структури, а й з точки зору їх лексичної наповненості. Без таких стереотипних виразів, механічно відтворюваних у типових мовленнєвих ситуаціях ввічливості, обійтися, очевидно, неможливо. Вони вмотивовані стилістично, функціонально, оскільки забезпечують точність, однозначність і економність процесів спілкування.

Мовленнєвий етикет студентів, як етикет взагалі (складова культури), не існує поза часом і простором. Це обов´язково конкретний етикет конкретного суспільства (чи його прошарку) на певному історичному етапі розвитку цього суспільства.

***Загальна ж функціональна типологія одиниць мовленнєвого етикету українського народу може бути представлена у такому вигляді (наводимо приклади найбільш типових формул):***

1. Етикетні одиниці, якими виражається вітання: Добрий ранок! Доброго ранку! Добрий день! Доброго дня! Добридень! Добрий вечір! Здрастуйте! Здоров був! Здоровенькі були! Доброго здоров ´я! Моє шанування! Вітаю Вас! Радий (-а) вітати Вас! Скільки літ, скільки зим! Яким вітром? Салют! Радий (рада) вас (тебе) бачити (вітати)!

***Поради:***

- Вітаючись, добирайте ту вітальну формулу, яка підходить для даної ситуації.

- Вітаючись, привітно посміхайтеся. Дивіться людині у вічі.

- Вітаючись, не тримайте руки в кишенях. Зніміть рукавички (у рукавичках може дозволити собі вітатися лише жінка).

- Якщо ви молодший, вітайтеся першим.

- Якщо ви кудись зайшли (до установи, до квартири чи хати друзів), вітайтеся першим (першою).

- Жінку має вітати чоловік (руку для вітання першою подає жінка).

- Підлеглий має привітати свого керівника (а руку може подати першим керівник).

- Незалежно від віку, статі, посади тощо першим (першою) вітається той (та), хто заходить до кімнати (кабінету).

39

- Ідучи в гості, не забудьте, що першою маєте привітати господиню, потім господаря, потім гостей (у тому порядку, як вони сидять).

2. Формули із значенням прощання: Прощайте! Прощавайте! До зустрічі! До побачення! Щасливо! Дозвольте попрощатись! Бувай (бувайте) здорові! Дозвольте відкланятись! На добраніч! Щасливої дороги! Будь щасливий (-а, -і)! Я з Вами не прощаюсь! Ми ще побачимось! Ми ще зустрінемось!

3. Вислови вибачення: Вибачте, пробачте, даруйте, прошу вибачення, я дуже жалкую, мені дуже шкода, прийміть мої вибачення, винуватий (-а), приношу свої вибачення, перепрошую, не гнівайтесь на мене, я не можу не вибачитись перед Вами; якщо можеш, вибач мені; не сердься на мене; вибач (-те), будь ласка; дозвольте просити вибачення, я не можу не просити у Вас пробачення...

4. Мовленнєві одиниці, що супроводжують прохання: Будь ласка, будьте ласкаві, будьте люб´язні, прошу Вас, чи не змогли б Ви чи можу я попрохати Вас..., маю до Вас прохання..., чи можу звернутися до Вас із проханням..., дозвольте Вас попросити..., якщо Ваша ласка..., ласкаво просимо..., якщо Вам не важко..., не відмовте, будь ласка, у проханні..., можливо, Ви мені допоможете...

5. Формули подяки: Спасибі! Дякую! Прийміть мою найсер-дечнішу (найщирішу) подяку! Не знаю, як і дякувати вам (тобі)!

6. Конструкції побажальної модальності: Будь(-те) щасливий (-а, і)! Щасливої дороги! Успіхів тобі (Вам)! Хай щастить! Зичу радості (гараздів, успіхів)! З роси і води!

7. Формули привітань з певної нагоди: Поздоровляю з Вітаю (Вас, тебе) з Прийми (-іть) поздоровлення (привітання) з З Новим роком! З днем народження!

8. Типізовані фрази ритуалу знайомства: Знайомтесь ....Я хочу представити тобі (Вам).... Дозволь(-те) представити (познайомити, рекомендувати) .... Рекомендую .... Маю честь редставити (рекомендувати) тощо.

9. Звертання: мамо, тату, доню, сину, сестро, брате, бабусю, дідусю, пані, пане, панно, паничу, панове, добродію, добродійко, добродії, товаришу, товариство, друже, приятелю, подруго, колего...

10. Згода, підтвердження: Згоден, я не заперечую, домовилися, Ви маєте рацію, це справді так, авжеж, звичайно, певна річ, так, напевно, обов´язково, безперечно, безсумнівно, безумовно, ми в цьому впевнені, будь ласка (прошу), гаразд (добре), з приємністю (із задоволенням)...

11. Заперечення: Ні; ні, це не так; нас це не влаштовує; я не згодний (згоден); це не точно; неможна; не можу; ні, не бажаю; Ви не маєте рації; Ви помиляєтесь; шкодую,

40

але я мушу відмовитись; нізащо; це даремна трата часу; дякую, я не можу; про це не може бути й мови...

12. Співчуття: Я Вас розумію; я відчуваю Вашу схвильованість (Ваш біль, Вашу стривоженість. Ваше хвилювання); це болить і мені; це не може нікого залишити байдужим; я теж перейнялася Вашим болем (горем, тривогою); я співпереживаю (Вашу втрату, Вашу тривогу); треба триматися, людина сильна; не впадайте у відчай (час усе розставить на місця, час вилікує, загоїть рану, втамує біль)...

13. Пропозиція, порада: Дозвольте висловити мою думку щодо..., а чи не варто б..., чи не спробувати б Вам..., чи не були б Ви такі ласкаві прийняти мою допомогу (вислухати мою пропозицію, пораду), чи не погодилися б Ви на мою пропозицію...

Як бачимо, кожна із ситуативно-тематичних груп становить синонімічний ряд етикетних одиниць, які різняться за семантичними і стилістичними ознаками. Наявність синонімічних рядів обумовлює можливість вибору одиниці в комунікативному акті, оскільки особистість характеризується не лише тим, що вона робить, але й тим, як вона це робить. Вибір етикетних одиниць ко-мунікантами передусім залежить від таких визначальних екстралінгвістичних факторів, як: соціальна роль; вік; місце проживання; стать; культурно-освітній рівень адресата й адресанта, соціальна дистанція між ними; характер ситуації спілкування; специфіка взаємин між комунікантами; меншою мірою вибір потрібної етикетної одиниці зумовлений особистісними характеристиками мовця, його психологічними установками (наприклад, схильність до руйнування мовленнєвого шаблону, намагання виявити свою індивідуальність у ситуаціях- стереотипах).

***Поради:***

- Завжди контролюйте себе що — кому — чому — про що — де — коли ви говорите.

- Дотримуйтесь правил мовного етикету.

- Засвідчуйте свою вихованість, шану і уважність до співрозмовника, привітність, приязнь, прихильність, доброзичливість, делікатність.

**Тема 5. ВИБІР ПРОФЕСІЇ – МОРАЛЬНА ПРОБЛЕМА. ПРОФЕСІЙНИЙ ТА КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКСИ**

**ПЛАН**

1. Визначення понять «професія», «спеціальність», «фах», «праця»
2. Професійна адаптація. Трудовий колектив
3. Правила поведінки при прийомі на роботу
4. Професійний конфлікт
5. Трудова мотивація. Робота як джерело стресу. Поняття безробіття
6. Професійний та корпоративний кодекси

41

**1. Визначення понять «професія», «спеціальність», «фах», «праця»**

**Професія**– рід занять, певна форма трудової діяльності, що потребує належного рівня знань та навичок і є для людини джерелом існування. Це слово є родовим поняттям до слова спеціальність, а тому вживати одне замість іншого не рекомендується.

**Фах**– вид занять, трудової діяльності, що потребує певної підготовки і є основним засобом існування; справа, заняття, в якому людина виявляє велике вміння, майстерність, хист.

**Спеціаліст**– той, хто досконало володіє певною спеціальністю, має глибокі знання в якій-небудь галузі науки, техніки, мистецтва.

**Фахівець**– той, хто досяг високої майстерності в чому-небудь, знавець чогось.

**Професіонал**– той, хто зробив яке-небудь заняття предметом своєї постійної діяльності, своєю професією; добрий фахівець.

Під **працею у вузькому** сенсі розуміють спільну доцільну діяльність людини, спрямовану на підтримку її фізичного існування, на задоволення її природних потреб, діяльність, яка передбачає її розподіл на окремі дії, їх регламентацію, координацію активності окремої людини та групи людей.

Перший підхід до розуміння праці має такі складові: доцільна діяльність, або сама праця; предмета праці; засоби та знаряддя праці; результат праці.

Під **працею в широкому сенсі** слід розуміти суспільний за характером процес взаємодії людей як з перебудови зовнішнього світу, так і власної природи людини, процес становлення та розвитку особистості, індивідуальності, активного суб'єкта своєї життєдіяльності.

У широкому розумінні, поняття **професія**використовується для зазначення будь-якого заняття, яке вимагає високого ступеня розвитку умінь, широкої та різноманітної підготовки з ціллю виконання певної соціальної ролі. Кожна професія має свої власні норми етики та поведінки в рамках своєї практики.

Праця людини безпосередньо пов'язана із виробничим середовищем. Працівник може нормально здійснювати трудову діяльність лише тоді, коли умови зовнішнього середовища відповідають оптимальним. Якщо вони змінюються, стають несприятливими, то на протидію їм організм людини включає спеціальний механізм, який зберігає постійність внутрішнього середовища, або змінює його в межах допустимого. Такий *механізм називається адаптацією*. Адаптація є важливим засобом попередження травмування, виникнення нещасних випадків у трудовому процесі і відіграє значну роль в охороні праці.

**Адаптація**(від лат. adapto - пристосування) - це динамічний процес пристосування організму та його органів до мінливих умов зовнішнього середовища.

Під **професійною адаптацією** зазвичай розуміють систему заходів та заходів, які сприяють професійному становленню працівника і формують у нього відповідні професійні якості, а також допомагають в освоєнні працівником елементів організаційної культури та ухвалення нового соціального статусу. Професійна

42

адаптація включає самоідентифікацію з новою роллю, статусної характеристикою і прийняття культури і цінностей професійного середовища.

Адаптація в трудовій діяльності поділяється на фізіологічну, психічну, соціальну та професійну.

*Фізіологічна адаптація* - це сукупність фізіологічних реакцій, які є в основі пристосування організму до змін зовнішніх умов, і направлені на збереження відносної постійності його внутрішнього середовища - гомеостазу.

*Психічна адаптація* - це процес встановлення оптимальної відповідності особистості до навколишнього середовища в процесі діяльності. Зрозуміло, що такі властивості, як гальмування мислення та низька швидкість переробки інформації, обмежений діапазон сприйняття, порушення функції пам'яті гальмують адаптацію; висока рухливість нервових процесів, навпаки, її підвищує.

Психічна адаптація в процесі праці залежить від психічних властивостей працівника, його психічного стану, психологічних реакцій на стреси, що виникають на роботі, кваліфікації та культури людини, особливостей професійної діяльності, конкретних умов праці тощо.

*Соціальна адаптація* - це пристосування працюючої людини до системи відносин у робочому колективі з його нормами, правилами, традиціями, ціннісними орієнтаціями. Під час соціальної адаптації працівник поступово отримує різнобічну інформацію про колектив, де він працює, про систему ділових та особистих взаємовідносин.

*Професійна адаптація* - це адаптація до трудової діяльності з усіма її складовими: адаптація до робочого місця, знарядь та засобів праці, об'єктів та предметів праці, особливостей технологічного процесу, часових параметрів роботи тощо.

Професійна адаптація виражається у розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії, певного рівня оволодіння ним специфічними навичками та уміннями, у формуванні необхідних для якісного виконання роботи властивостей. Професійна адаптація визначається необхідним мінімумом знань та навичок, яких працівник набув при одержанні спеціальності, ступенем відповідальності, практичністю, діловитістю тощо. Адаптація вважається завершеною тоді, коли працівник досягає кваліфікації, відповідної існуючим стандартам.

**2. Професійна адаптація. Трудовий колектив**

У практичній трудовій діяльності людина проходить кілька психологічних етапів: професійний вибір, професійна адаптація та самоідентифікація, формування власного простору на робочому місці, налагодження відносин з колективом та інші. Кожен період має свої особливості, і завдання організаційного психолога - знизити негативні моменти у трудовій діяльності кожного індивіда, мотивувати і зацікавити працею, сформувати позитив у ставленні до процесу праці та організації в цілому. Приходячи на підприємство, людина починає формувати своє власне коло спілкування, коригувати психологічні установки по відношенню до колективу, виходячи з досвіду спілкування з членами колективу, формує власну думку і

43

ставлення до організації. Адаптуючись, співробітник входить в певний режим, і основний психологічною проблемою в усталеному колективі є виробничі конфлікти, від вирішення яких залежить якість праці, психологічний стан працівників, особливості трудової діяльності. Під особливостями трудової діяльності маються на увазі не тільки конфлікт і адаптація, але і мотивація праці і формування професійної ідентифікації і корпоративності. Багато в чому ці процеси залежать від умов праці, складу колективу, особистісних особливостей працівника.

**Трудовий колектив -** група людей, об'єднаних однією трудової та професійної діяльністю, місцем роботи або приналежністю до одного підприємству, установі, організації. Від складу колективу залежить трудовий процес, статусні характеристики групи в цілому, умови праці (як психологічні, так і професійні). Трудовий колектив встановлює внутрішньо групові норми, цінності і продукує певну культуру.

Неформальні групи всередині організації. У роботі будь-якої організації неминуче існування малих груп. Колектив у результаті спільної праці починає розбиватися за інтересами, за віковими характеристиками, за місцем проживання та інші характеристики. Чим більше колектив, тим більше формується кількість груп. Зазвичай говорять про ініціативні групи, про групу підтримки, про робочі групи. Ініціативна група орієнтована на вдосконалення трудового процесу, запровадження нововведень, налагодження нових контактів. Дана група творчо підходить до трудового процесу, зацікавлена працею, прив'язана до колективу і підприємству. Саме ця група є рушійною силою колективу, зазвичай і свята організовує дана група. Група підтримки не пропонує ініціатив самостійно, але завжди підтримує ініціативну групу, допомагає у здійсненні проектів і програм.

Найчастіше, на підприємстві складаються і групи соціальних утриманців - людей, звільнення яких складно в силу їхнього досвіду або високого статусу.

Соціальне утриманство увазі знижену робочу активність в силу приналежності до певної групи і відсутність індивідуальної відповідальності за процес виробництва. Зазвичай соціальні утриманці демонструють псевдоактивну діяльність, реально не займаючись нічим.

Важливим фактором формування груп є згуртованість. Згуртованість групи - ступінь близькості членів групи. Група виробляє свої норми і цінності, дає відчуття психологічного комфорту, захищеності.

**3. Правила поведінки при прийомі на роботу**

Залежно від того, як пройде перша зустріч, можливо, з майбутнім роботодавцем, залежить ваша подальша кар'єра і успішність її побудови в цій організації.

На співбесіді надається можливість показати себе з найкращого боку: прийти вчасно, одягненим належним чином, блиснути знанням хороших манер. У тій ситуації, коли керівник або менеджер з підбору кадрів тієї організації, в яку ви

44

прийшли на співбесіду, трохи затримався і прийшов до вас не вчасно, спробуйте не показувати своє невдоволення та обурення, так як вам необхідно справити позитивне враження.

Перед тим як іти на співбесіду, постарайтеся визначити, яка ваша мета під час першої зустрічі з можливим роботодавцем. Постарайтеся бути схожим на свого співрозмовника, будьте йому рівним. Піднесіть себе як успішного, що домагається все як у кар'єрному, так і особистому плані співробітника. Первісне думка про людину складається з наступних складових: акуратна зачіска, чистий взуття, одяг у діловому стилі, вас повинен супроводжувати приємний запах, нігті повинні бути доглянуті.

При зустрічі з людиною, яка буде проводити співбесіду, подякуйте його за приділену вам час, потисніть йому руку. Не забувайте, що це ви прийшли на співбесіду, і після привітання і рукостискання дочекайтеся, коли ваш співрозмовник запропонує вам присісти і вкаже куди.

*Для того щоб співбесіду пройшло позитивно і ви «не вдарили в бруд обличчям», дотримуйтесь наступних правил:*

*1)* постарайтеся сидіти на стільці прямо, не затискатися, поводьтеся впевнено;

*2)* не беріть ніякі предмети зі столу свого співрозмовника, нічого не чіпайте на столі, за яким сидить ваш співрозмовник;

*3)* не заглядайте в його папери, що лежать на столі;

*4)* уважно слухайте і коротко відповідайте. Спробуйте проговорювати всі слова виразно, якщо у вас проблеми з мовою, то перед співбесідою вам краще потренуватися перед дзеркалом - це дозволить вам не тільки більш впевнено себе вести, але і допоможе вам у деякій мірі позбавитися від «слів-паразитів»;

*5)* спробуйте сильно не жестикулювати - це може не тільки не сподобатися вашому співрозмовнику, а й показати вас не з кращого боку.

Якщо ваш співрозмовник поводиться занадто розслаблено і дозволяє собі емоційно жестикулювати, підвищувати голос і т. д., не звертайте уваги, так як це може бути тільки провокацією і перевіркою для вас, щось на зразок випробування на реакцію в стресовій ситуації;

*6)* після закінчення співбесіди в одній фразі підкресліть своє бажання працювати в даній організації.

Дотримуючись цих нескладних правил, можна чудово подати себе, можливо, майбутньому роботодавцю.

**4. Професійний конфлікт**

На даний момент існує самостійна галузь психології праці, вивчає трудовий конфлікт як складовий елемент групової динаміки. Під конфліктом розуміється виникнення складних суперечностей, зіткнення протилежних інтересів, пов'язаних із суперництвом, відсутністю загальних інтересів і мотивів, а також взаєморозуміння. На рівні «індивід - індивід» конфлікт звичайно ґрунтується на

45

невідповідності індивідуальних психологічних «карт» сприйняття дійсності, конкуренції за певну мету; на рівні «індивід - група» конфлікт найчастіше ґрунтується на індивідуальних якостях особистості, малої професійної адаптивності індивіда, слабких комунікативних зв'язках або невідповідності професійної підготовки; на рівні «індивід - суспільство», здебільшого, індивід вносить протиправний елемент в трудову діяльність (у тому числі і порушення норм і цінностей даного професійного співтовариства).

У той же час конфлікт є невід'ємною частиною трудового процесу і показує рівень групового розвитку і закономірності спільної діяльності.

На даний момент конфліктологія (наука про конфлікти) пропонує шляхи виходу з конфліктних ситуацій, моделі вирішення конфліктів, тренінги з підвищення рівня толерантності та комунікативних здібностей, що істотно підвищує якість умов праці та можливості реалізації потенційних можливостей кожного суб'єкта трудового процесу.

***Психологічна напруженість***

Під психологічною напруженістю розуміється психічний стан, що відображає підвищений рівень тривожності, відсутність психологічного комфорту в певних умовах праці і, з іншого боку, готовність діяти. Факторами можуть виступати перехід у новий колектив, трудові конфлікти, особистісні проблеми індивіда. Має сильний вплив на ефективність діяльності, якість праці і працездатність в цілому.

***Види конфліктів***

На сьогоднішній день виділяють три види конфліктів: виробничо-ділової, міжособистісний, внутрішньо особистісний.

Виробничо-діловим конфліктом прийнято вважати проблемну ситуацію, яка виникає на виробництві в процесі виконання трудових обов'язків. Причинами виникнення виробничо-ділового конфлікту можуть бути конкурентна боротьба, авторитарне управління, виробничі протиріччя і т. д.

*Міжособистісний конфлікт -* це конфліктна ситуація, яка виникає між співробітниками одного колективу, організації внаслідок несумісності цілей, цінностей і норм. Приміром, такий конфлікт може виникнути при ситуації, коли члени колективу прагнуть до досягнення однієї і тієї ж мети, результат якої повинен зарахуватися тільки одному з членів колективу. Також причинами виникнення міжособистісного конфлікту можуть стати конкуренція, зіткнення протилежних інтересів, мотивів і потреб, а також несумісність характерів.

Міжособистісний конфлікт має також підвид - груповий конфлікт. Це конфлікт, в якому беруть участь кілька соціальних груп, відстоюючи свої особистісні інтереси і мотиви.

***У свою чергу, міжгрупові конфлікти можна поділити на кілька різновидів:***

*1) рольовий конфлікт, при якому від людини вимагається «гра» двох або більше несумісних ролей або типів поведінки;*

46

*2) моно-і полікаузальний конфлікт, характеризується однією або кількома причинами виникнення конфліктної ситуації.*

Внутрішньоособистісний конфлікт виникає тільки при зіткненні протилежних інтересів і мотивів у одного і того ж людини. В основі такого роду конфлікту лежать негативні психологічні стани особистості, такі, як внутрішні переживання і образи.

***Стадії конфлікту***

Існує кілька стадій конфлікту:

1) латентна - стадія формування невдоволення з якогось питання, накопичення негативних моментів стосовно певній людині чи групі людей;

2) гостра - «вибух» негативних емоцій, активне з'ясування стосунків, негативне сприйняття людини або групи, також як і результатів їхньої праці. Звичайно в даній стадії вдаються до втручання вищих органів як арбітрів у даній ситуації;

3) загасаюча - стадія вирішення конфлікту, зниження «напруження» ситуації, пошук варіантів вирішення конфлікту, або штучне вирішення конфлікту, можливе формування хронічного конфлікту.

***Динаміка конфлікту: характеристика етапів***

У конфлікті можна виділити кілька періодів, які включають в себе етапи.

*Перший період, латентний, включає в себе наступні етапи:*

1) усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації. Чим складніше конфліктна ситуація і чим швидше вона розвивається, тим більша ймовірність того, що опонент її спотворює;

2) виникнення об'єктивної проблемної ситуації.

Конфлікт зароджується шляхом визначення об'єктивної проблемної ситуації. Суть такої ситуації полягає в тому, що виникають суперечності між суб'єктами, так як ще немає конфліктних дій і протиріч, і саме тому таку ситуацію прийнято називати проблемною. Спроби вирішити проблему неконфліктним шляхом;

3) розуміння того, що конфліктна ситуація не завжди може виникнути через протидію сторін. Буває й так, що учасники взаємодії поступаються, не бажаючи переродження даної ситуації в конфлікт;

4) перед конфліктна ситуація. Конфліктна ситуація, як правило, сприймається як спокій і безпеку однієї сторони конфлікту і небезпечність інший.

*Другий період, відкритий:*

1) інцидент, коли зіткнення сторін тільки починає набирати свій обіг і при цьому відбувається спроба силою довести свою правоту. На цій стадії конфлікт може перерости і ускладнити первісну суть конфлікту;

47

2) ескалація, при даній ситуації виникає підвищення інтенсивності протистояння сторін. Ескалацію можна характеризувати деякими ознаками: зростання емоційної напруженості, перехід від аргументів до претензій і особистим випадів, зростання ієрархічного рангу порушуваних і захищаються інтересів, збільшення числа учасників, розширення меж конфлікту і т. д.;

3) збалансоване протиріччя. Коли сторони протиріччя продовжують конфліктувати, проте при цьому інтенсивність боротьби знижується і сторони усвідомлюють безглуздість конфлікту;

4) завершення конфлікту. Полягає в тому, що конфліктуючі сторони шукають рішення конфлікту і припиняють конфліктувати з будь-яких причин.

*Третій період, після конфліктний:*

1) у даному періоді частково нормалізуються відносини, але негативні емоції ще не зникли;

2) настає повна нормалізація відносин, сторонами усвідомлюється важливість взаємного співробітництва.

***Професійні конфлікти***

На сьогоднішній день тема професійних конфліктів дуже актуальна. Безліч сучасних психологів і авторів книг, таких, як А. Л. Свєнціцький, А. І. Кітов і багато інших, працюють саме над цією проблемою і намагаються знайти шляхи вирішення конфліктних ситуацій. Професійні конфлікти прийнято ще називати конфліктами між керівником і підлеглим, тобто конфліктами «по вертикалі». З даним видом конфлікту стикаються майже всі ті, хто хоч колись працював або працює. Одні відчувають наростання конфліктної ситуації, але воліють мовчати, щоб уникнути «покарання» з боку керівництва, інші ж не хочуть мовчати і відстоюють свою правоту, чого б це їм не коштувало. Якщо розглядати причини виникнення конфліктів в організації, то найчастіше зустрічаються об'єктивні причини їх виникнення. Об'єктивні причини виникнення конфлікту на робочому місці можна розділити на дві групи: на виробничі конфлікти, причинами яких є несприятливі умови праці, нестача в організації праці, перезагруженність, недосконалість системи оплати, невідповідність прав і обов'язків, погане оснащення оргтехнікою, нерозуміння і недовір'я серед колег, і на причини, викликані помилковими діями з боку керівника, а саме, порушення трудового законодавства і несправедлива оцінка керівника.

Між керівником і підлеглим існує субординація, яку потрібно розглядати як особистісну і функціональну сторони. Особистісна сторона відносин між керівником і підлеглим залежить тільки від індивідуальної психологічної особливості, вдачі, моральних засад і ділових якостей як самого підлеглого, так і безпосередньо керівника.

48

У свою чергу, функціональна сторона більш жорстка і спрямована на виконання вказівок «зверху», тому що між керівником і підлеглим існує зв'язок, при якому керівник віддає розпорядження, а підлеглий беззастережно їх виконує.

Найчастіше саме через нерозуміння, недотримання субординації і виникає майже 80% всіх міжособистісних конфліктів в колективі.

Якщо розглянути чотири види взаємодії людини: «людина - машина», «людина - техніка», «людина - людина», «людина - природа», то сама по собі комбінація взаємодії «людина - людина» є конфліктогенною за своєю природою.

Близько 95% конфліктів «по вертикалі» пов'язані з тим, що керівник і підлеглий займаються однією справою в одній сфері, напрямку. Дуже важко працювати з людьми, які, наприклад, «тягнуть ковдру на себе» або не дають повністю реалізувати свої можливості і показати свої ідеї, а просто вимагають виконувати точно дані вказівки без внесення до вказівки креативних ідей і думок. Якщо дати завдання групі відповідальних, рівних один одному працівників і призначити відповідальним за виконання того чи іншого завдання одного з них, то відразу ж виникне конфлікт між членами цієї групи. Кожен буде задавати питання: «Чому не він став ватажком, відповідальним, так званим ватажком?». Робота в споконвічно конфліктному колективі буде дуже важка, і невідомо, чи прийдуть вони до спільної думки в роботі або будуть постійно перебувати в «бойовій готовності» і часу на виконання завдань просто не залишиться.

Не можна також не розглядати суб'єктивні професійні конфлікти. Їх можна розділити, відштовхуючись від двох причин виникнення:

1) управлінські причини найчастіше виникають через необґрунтованість, помилково прийнятих рішень, зайвої опіки з боку керівника, недостатньою професійної підготовки, нерівномірного трудового навантаження, відсутності мотивації тощо;

2) особистісні причини ж виникають через низький рівень культури спілкування, грубості, прагнення керівника поставити на місце підлеглого, показати свою перевагу над ним і підвищити свій авторитет, негативного ставлення керівника до підлеглого або, навпаки, напружених відносин між керівником і підлеглим, психологічних особливостей, таких як тривожність, недовіра, емоційна нестійкість, завищена самооцінка і т. д.

***Шляхи вирішення професійного конфлікту***

Не можна повністю захистити колектив і людини в ньому від професійних конфліктів, але є маса способів хоч якось скоротити їх кількість.

*Наприклад,* необхідно збалансувати робоче місце кожного співробітника. Це означає, що робоче місце повинно бути забезпечене всім необхідним обладнанням і засобами для виконання функцій для кожного працівника, залежно від його трудових обов'язків. Також необхідно взаємно врівноважити права та обов'язки

49

кожного співробітника або, принаймні, співробітників, що займаються однією справою.

Керівнику або його заступнику необхідно провести неузгодженість зв'язків між співробітниками і їх робочими місцями. Це дозволить працівнику більш чітко виконувати свої трудові обов'язки і не відволікатися на виконання не своїх трудових функцій, що дозволить різко скоротити конфлікти в колективі, призведе до відсутності фраз «чому я» або «це не мій обов'язок».

**Способи поведінки в конфлікті:**

1. Ухиляння – відмова від конфліктної взаємодії.

2. Згладжування – принцип «Давайте жити дружно»

3. Примушування – намагання примусити іншого прийняти свою точку зору.

4. Компроміс – прийняття, до певної міри, точки зору іншої сторони.

5. Співробітництво – визнання права один одного на особисту думку. Аналіз розбіжностей. Мета – розробка довгострокового взаємовигідного рішення.

**5. Трудова мотивація. Робота як джерело стресу. Поняття безробіття**

**Мотивація** - це дії спонукають людину до праці, які спрямовані на досягнення поставлених цілей і результатів, реалізацію своїх інтересів.

Мотиви праці різноманітні.

Необхідно зазначити, що мотив до праці виражає, як правило, кілька потреб.

*Наприклад,* мотив людини до отримання матеріальних благ, що відразу ж говорить про статус і становище людини в суспільстві (люди, що домоглися положення в суспільстві, певних матеріальних благ, завжди стоять на рівні вище за інших).

Також особливістю мотивації можна назвати і те, що існує спрямованість мотиву праці і виділяють спрямованість на себе і спрямованість на інших.

Для того щоб стимулювати певного індивіда на

досягнення цілей всієї організації, керівнику необхідно надати можливість задовольнити потреби працівника такими способами:

1) фізіологічні потреби, спрямовані на задоволення, в першу чергу, потреби у виживанні, іншими словами, це задоволення потреби в їжі, воді, одязі, повітрі і т. д.;

2) на другому місці у людини існує потреба в безпеці і впевненості в майбутньому. Для кожного з нас має велике значення знаходження в безпеці;

3) потреба в приналежності, причетності до групи, колективу, суспільству. Для кожного з нас дуже важливе розуміння того, що ми необхідні суспільству, ми прагнемо бути членами колективу, бути причетними до його справ і т. д.;

4) потреби визнання і самоствердження, їх ще називають потреби в престижі. Люди відчувають потребу в самоповазі, яке приходить тільки тоді, коли людина відчуває, що він самоствердитися, має значимий вагу в суспільстві, повага з боку колег і сім'ї;

50

5) потреби самовираження, чи духовні потреби, при яких людині просто необхідно перенести всі свої знання та навички в якусь галузь. Зазвичай духовні потреби призводять в життя через самовираження у творчості, самореалізацію особистості. Інакше кажучи, людина, яка «вмирає» від спраги, буде спочатку прагнути знайти воду і тільки після того, як задовольнить цю потребу, зможе, наприклад, побудувати житло;

6) людині просто необхідно жити в задоволення, тільки за цієї умови людина відчуває себе в безпеці і комфорті, саме тоді людина готова до контактів із соціальним середовищем. Тільки після усвідомлення внутрішньої задоволеності і поваги з боку оточуючих потреби людини почнуть зростати відповідно до його потенційними можливостями. Але якщо ситуація йде іншим шляхом розвитку, то найважливіші потреби можуть змінитися. Наприклад, в якийсь момент працівник може пожертвувати фізіологічною потребою задля потреби в безпеці. Щоб високий рівень потреб ієрархії почав впливати на людину і спонукати його до дій, не завжди потрібно спочатку задовольнити потреби нижчого рівня. А це означає, що ієрархічні рівні не є дискретними сходинками. За теорією потреб Маслоу, потреби, розташовані в ієрархії, не завжди можуть бути задоволені в повному обсязі. Багато потреби людей збігаються, але не можна забувати і про винятки. *За теорією потреб Маслоу, середньостатистична людина задовольняє свої потреби таким чином:*

1) фізіологічні потреби - 85%;

2) безпека і захист - 70%;

3) любов і приналежність - 50%;

4) самоповага - 40%;

5) самоактуалізація - 10%.

**Професійна самооріентаціі**

*Професійна самооріентаціі -* виборче ставлення індивіда до світу розмаїття професій як в цілому, так і до конкретно обраної професії. Ядром самооріентаціі є усвідомлений вибір професії з урахуванням його особистісних особливостей, можливостей і необхідних вимог професійної діяльності і соціально-економічних умов.

**Професійна самоідентифікація**

Професійна самоідентифікація перебудовує внутрішній світ особистості, її систему цінностей і норм і є найважливішою складовою життя людини. Конкурентоспроможність спеціаліста на ринку багато в чому залежить від реалізації його здібностей в руслі його професії, освіти, досвіду трудової діяльності, адаптивних здібностей особистості. Професійна самоідентифікація зростає в міру накопичення практичного досвіду, зацікавленості працею і статусних характеристик професії. Зазвичай говорять про особливості професійної групи людей, наприклад, про менталітет медиків або математиків, маючи на увазі певний

51

образ, наявність певних особистісних якостей. Професійне навчання є найважливішою умовою знайомства і опанування тим чи іншим видом діяльності.

**Робота як джерело стресу**

**Поняття роботи**. ***Робота -*** матеріально винагороджувана діяльність людини, спрямована на створення певних благ. Робота - це праця людини, а під працею розуміється свідома, цілеспрямована діяльність, додаток людьми розумових або фізичних зусиль для створення корисних продуктів або для досягнення позитивних результатів виробництва за умови задоволення людиною своїх матеріальних і духовних потреб.

Наявність або відсутність роботи впливає на статусні характеристики особистості, можливість реалізації потенціалу працівника. Під роботою також може матися на увазі невознаграждаємо фінансова діяльність, але підкріплена іншими мотивами - бажанням домогтися популярності, подяки, зручностей і т. д. Роботою в загальному сенсі вважають діяльність, спрямовану на досягнення певного результату, і припускає позитивну спрямованість.

Термін стрес у наукову термінологію ввів Г.Сельє, котрий зробив внесок у теорію існування загального адаптаційного синдрому, який забезпечує пристосування організму до змінюваних умов середовища. При цьому поняття «стрес» автор розумів як неспецифічну відповідь організму на будь-яку нову вимогу до останнього. Він виділив фазу тривоги, резистентності, виснаження.

**Стрес** - це порушення психологічного стану в результаті травмуючих обставин, негативних умов праці або інших аспектів діяльності людини. Психологічний стрес на робочому місці - це реакція людини на важку, нерозв'язну, на його думку, ситуацію. *Стрес - це* порушення психологічного стану в результаті травмуючих обставин, негативних умов праці. Багато хто з нас стикалися зі стресом і відчували при цьому емоційний дискомфорт. Під стресом прийнято розуміти психічні, фізичні та хімічні реакції людини на стресори. Невеликих стресових ситуацій неможливо уникнути. Як правило, стрес є наслідком втоми і втоми. Число «хворих», які звернулися за медичною допомогою з-за стресу, зростає щорічно. Основні чинники стресу проявляються під час праці, роботи (коли людина не відчуває своєї значущості, йому не довіряють певний рід занять і т. д.): відсутність зворотного зв'язку з колегами, керівництвом, умови роботи, шум, освітленість, оснащення приміщення, де працює людина, надмірний тиск з боку колег і т. д.

Можна розрізнити глибокий стрес, стрес середньої тяжкості і повсякденний, або звичний, стрес. Під повсякденним стресом розуміються кумулятивні особливості психіки людини, особливо працюючого в складних умовах праці, на незадовільному виробництві або в колективі, не влаштовує працівника.

Виробничий стрес негативно впливає на продуктивність праці і працездатність людини, мотивація до праці знижується, збільшується брак на виробництві, зростає

52

рівень травматизму на підприємстві або в організації. Найчастіше виробничий стрес веде до алкоголізму, прогулів, розкраданню, плинність кадрів різко зростає.

Проблема трудового стресу привела до того, що в психології з'явилася нова галузь для вивчення, яка отримала назву «Психологія професійного здоров'я» - галузь психології, яка займається проблемами охорони здоров'я співробітників і превентивної роботою з членами організації. Причини виробничих стресів.

***Основними причинами виробничих стресів є:***

1) перевантаженість або незавантаженість роботою;

2) організаційні зміни;

3) рольова невизначеність і рольовий конфлікт;

4) епідемія психогенного захворювання;

5) виснаження фізичних і духовних сил;

6) трудоголізм.

Форми прояву виробничих стресів

***Основними формами прояву виробничих стресів можуть бути:***

1) депресії;

2) агресивність по відношенню до колег;

3) небажання виходити на роботу, прогули;

4) велика кількість браку продукції;

5) зайве навантаження на роботі;

6) гіпервідповідальним, і як наслідок - конфлікт з підлеглими та інші.

Профілактика виробничих стресів

***Розглянемо основні пункти профілактики стресів і способи боротьби з їх наслідками:***

1) створення сприятливого організаційного клімату;

2) надання працівникам можливості самим організовувати свою роботу;

3) чітке визначення обов'язків працівників;

4) усунення причин, що ведуть до перевантаженості або недозавантаженості роботою;

5) соціальна підтримка;

6) психологічна допомога на підприємстві;

7) програми загального оздоровлення.

Необхідно також пам'ятати, що не можна братися за всю роботу відразу і намагатися переробити всі справи на тиждень вперед. Не ставте перед собою «наполеонівські» плани, адже тільки люди з «наполеонівськими» можливостями і силами можуть виконати такі плани. Адже саме перенапруження, велика кількість роботи і справ є джерелом зародження стресу і конфліктів в колективі.

Плюси і мінуси роботи

53

Як будь-який вид діяльності, робота має свої плюси і мінуси.

*Робота є джерело благ:*

*1) кошти для існування -* сюди включені такі статті, як заробітна плата, дотації, пільги, надані підприємством працівникові;

*2) можливість самореалізації -* можливості творчого підходу до роботи, введення нововведень та інновацій в трудовий процес, реалізації своїх ідей;

*3) придбання певного статусу -* можливості кар'єрного зростання, фінансового становища, професійного авторитету;

*4) можливість придбання нових навичок і знань, професіоналізації -* досвід роботи за певною спеціальністю, спеціалізація в якійсь галузі;

*5) задоволення потреби в самоідентифікації з певною групою -* ідентифікація з певною групою, визначення себе як її члена;

*6) можливість придбати нове коло спілкування -* придбання нових знайомств, можливостей спілкування на новому рівні, нове коло спілкування.

**Робота як джерело неприємностей:**

**1)** стомлення - постійна активність протягом встановленого робочого дня, і, як наслідок, - фізична і моральна втома;

**2)** шкода для здоров'я - вплив чинників робочого середовища на організм людини;

**3)** втрата часу - витрата часових ресурсів особистості на виконання трудових завдань;

**4)** стреси - наявність безлічі стресогенних факторів на робочому місці;

**5)** незадоволеність - неможливість реалізувати потенціал в силу різних причин - недостатності заробітної плати, жорстких рамок трудового процесу і т. п.;

**6)** відсутність перспектив росту - обмеження в кар'єрному плані, викликані певними причинами, особливостями роботи, відсутністю належної підготовки працівника для роботи на більш високому трудовому посту і др.;

**7)** поганий колектив - невідповідність інтересів, норм цінностей працівника і більшості членів робочого колективу.

Ставлення до роботи багато в чому залежить від ступеня зацікавленості в ній і задоволеності працею. Роботу, трудові процеси, мотивацію праці і трудову задоволеність вивчає психологія праці, або організаційна психологія.

Певний рівень ефективності трудової діяльності індивіда, заснований на психофізіологічні особливості, трудової мотивації і схильностях до певних професійним видів праці.

**Поняття безробіття**

54

Під безробіттям розуміється відсутність роботи протягом певного періоду часу у людей працездатного віку (16 років) і здатних працювати за станом здоров'я.

Затяжне безробіття багато в чому впливає на моральний і фізичний стан працівника, знижує його запити і можливості знайти гідне робоче місце. Найчастіше, безробітний очікує допомоги від інших людей, покладається на чужі рішення, сумнівається в своїй професійній підготовці, йде від вирішення професійних проблем, і можливі навіть приховане небажання і боязнь влаштуватися на роботу, адаптація до відсутності роботи і відмова від її пошуку. Можливий інший варіант поведінки безробітного, який характеризується активною позицією, постійний пошук роботи, можливе перенавчання та активна адаптація до умов праці, нового колективу.

Служба зайнятості протягом 11 календарних днів після подачі всіх необхідних документів визначається і виносить рішення про визнання громадянина безробітним. При цьому не має значення коли був звільнений громадянин з попереднього місця роботи і чому, скільки часу пройшло і т. д.

***Безробітними не можуть бути визнані:*** громадяни, які не досягли 16 років; люди, яким призначено пенсію; засуджені до виправних робіт; люди, позбавлені волі; відмовилися протягом 10 днів з дня реєстрації в службі зайнятості від двох варіантів підходящої роботи, навчання і т. п. Якщо людина відмовляється від реєстрації в даний момент часу, він може повторно звернутися до служби зайнятості пізніше, через два тижні.

***Правовий статус безробітного включає в себе:*** визначення безробітного, права та обов'язки безробітного, відповідальність безробітного та гарантії соціальних прав і компенсації.

**6. Професійний та корпоративний кодекси**

**Етичний кодекс** *(лат. codex – книга)* – це зведення моральних принципів, моральних норм і правил поведінки однієї особи або групи осіб – трудового колективу, професійної спільноти, тощо.

Першим універсальним кодексом, що уособив собою набір загальнолюдських цінностей, можна назвати зведення релігійних правил (наприклад, Десять заповідей Старого Заповіту чи Вісім доброчинних принципів буддизму).Професійна етика обґрунтовує необхідність моральних кодексів у працівників тих чи інших професій. Етичні або моральні кодекси покликані захищати традиції людей відповідного фаху, сприяти підвищенню професійної культури, солідарності і репутації професійної групи. Регламентуючи поведінку людей відповідної професії, моральні кодекси сприяють гармонізації стосунків у колективі та в суспільстві загалом.

У сучасних підприємствах та організаціях розробляють кодекси спілкування та поведінки працівників. Етичні кодекси мають конкретних авторів, проте в них

55

проголошують вселюдські моральні вимоги (чесність, правдивість, ін.), вимоги до фахової діяльності (професіоналізм, компетентність, ін.), вимоги до конкретної професійної діяльності (наприклад, збереження лікарської таємниці).

Родоначальниками корпоративних кодексів вважаються японські компанії, які довели регламентування поведінки працівників до абсолюту. Потім кодекси почали широко впроваджуватися у Сполучених Штатах Америки, де їх прийнято публікувати весі, щоб запевнити громадськість у чеснотах компанії та її працівників. У них крім загальних положень про етику ринку та бізнесу було включено етичні норми, які стосувалися поведінки її працівників. Цими нормами заборонялися хабарі, шахрайство, подарунки, виплати незаконно отриманих грошей, розпалення конфліктів, розкриття секретів компанії, використання інформації, отриманої на довірливих умовах, протиправна поведінка заради інтересів фірми. За оцінками журналу «Fortune» в США 450 з 500 кращих американських компаній мають етичні кодекси.

*Морально-професійні кодекси, що стали частковим еквівалентом суспільної моралі, виковують такі соціальні функції:*

- пізнавальну, яка реалізується у відображенніоб'єктивнихпроцесівсуспільно-професійногорозподілупраці за конкретних історичних умов;

- регулятивну (забезпечується взаємозв'язок спеціалістів з суспільством; набір специфічних прийомів праці);

- ціннісно-орієнтаційну (даються уявлення про моральний ідеал професіонала, професійні обов'язок, честь, совість, справедливість тощо).

*На підприємствах, в організаціях розробляються кодекси спілкування та поведінки працівників. Вчені виділяють такі типи етичних кодексів:*

• кодекси, які регулюють документ з докладно розробленими правилами, включаючи санкції, передбачені у випадках порушення кодексу (наприклад, контракти);

• кодекси, які регулюють зобов'язання перед клієнтами, вкладниками, акціонерами, співробітниками тощо. Це соціальні кодекси;

• кодекси, які визначають модель поведінки й характер взаємодії у межах трудового колективу та складаються компаніями як внутрішні локальні нормативні акти (складають основи корпоративної культури). Це кодекси корпоративні;

• кодекси, які регулюють відносини у межах професійної спільноти. Це кодекси професійні. (кодекс лікарів «клятва Гіппократа», кодекс суддів, учених і тд.)

Корпоративні кодекси виконують в організаціях низку завдань: кодекс використовують як інструмент управління, за допомогою якого регулюють поведінку працівників на робочих місцях; розвиток корпоративної культури в організації; репутаційну, як інструмент інвестиційної привабливості компанії.

Професійні кодекси виходять із професійної етики і регулюють відносини у професійних спільнотах. Професійні кодекси ґрунтуються на тих самих принципах, як корпоративні кодекси, але містять у собі стандарти поведінки щодо конкретної професії або виду діяльності. Одним із перших професійних кодексів стала клятва

56

Гіппократа – кодекс лікарів. Відомі сьогодні кодекси юриста та журналіста. Нині кодекси професійної етики розробляють спілки підприємців, об’єднання банкірів, асоціації рекламних агентств тощо.

Великі фірми та корпорації на Заході, приймаючи етичні кодекси, вводять до штату психологів та спеціалістів з етики. Досвід США, Німеччини, Японії свідчить, що витрати на морально-психологічну підтримку персоналу окупаються. Дешевше створити нормальні умови діяльності працівників, ніж витрачати кошти на навчання нових людей або на відшкодування витрат через конфлікти та страйки.

57

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Сутність понять «мораль» і «етика» як етнонаціональних і загальнолюдських категорій.

2. Сутність і специфіка професійної моралі та професійної етики.

3. Морально-етичний кодекс фахівця.

4. Суть поняття моральної свідомості, її структура і зміст в контексті професійної діяльності.

5. Сутність функцій моралі, таких як гуманізуюча, ціннісно- орієнтуюча, пізнавальна, світоглядна, виховна, регулятивна як детермінант професійної етики.

6. Основні етичні принципи професійної діяльності в сфері масових комунікацій.

7. Соціальна орієнтованість фахових критеріїв етики і моралі.

8. Вчинок як критерій моральних якостей фахівця в умовах свободи вибору.

9. Професіоналізм як моральна риса особистості.

10. Особливості та специфіка морально-психологічного клімату та культура поведінки співробітника.

11. Типи національних і регіональних ділових культур як фактор комунікації.

12. Етичні норми роботи з джерелами інформації: права і зобов’язання фахівця. За якими критеріями слід обирати джерело інформації?

13. Етичні принципи збереження конфіденційності інформації в професійній діяльності? Якими є режими домовленостей про оприлюднення інформації.

14. Професійні обов’язки, честь, гідність, совість як категорії етики.

15. Робота з чутками як один із методів інформаційно-аналітичної діяльності в професійній сфері: етичний аспект.

16. Конфлікт інтересів у фаховій практиці.

17. Сутність і природа спілкування. В чому його специфіка як типу людських стосунків?

18. Суть моральних передумов спілкування: повага, співчуття, гуманність, альтруїзм, милосердя і їх роль в професійній діяльності.

19. Моральний аспект культури спілкування секретаря-діловода і її форми морально-етичного характеру: цінності, норми, звичаї, традиції.

20. Ввічливість як характерологічна складова особистості, її роль в службових стосунках.

21. Види моральних конфліктів і способи їх вирішення в умовах професійної діяльності.

22. Універсальні засади корпоративної етики і умови її дотримання в службових ситуаціях.

58

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Палеха Ю.І. *Етика ділових відносин:* Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Кондор, 2008. 354 с.

2. Тофтул М.Г. *Етика:* Підручник. М.Г. Тофтул Житомир: Видавництво ЖДУ ім.І.Франка, 2011. 448 с.

3. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. *Етика ділового спілкування:* Навчальний посібник. 6-те вид., випр. і доп. К.: Знання, 2007. 336 с.

4. Блощинська В. *Практикум з етики:* Навч. посіб. Ів.-Франківськ, 2003.

5. Герасимчук А., Тимошенко О. *Етика та етикет.* К., 2006.

6. Малахов В.А. *Етика спілкування:* Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Либідь, 2006. 386 с.

7. Бралатан В. П., Гуцаленко Л. В., Здирко Н. Г. *Професійна етика.* Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2011. 252 с.

8. Гасюк Л. М. *Етика в українському вимірі.* Гасюк Л. М. Вісник Черкаського державного університету: Психолого-педагогічні науки. 2000. Випуск 18. С.23–28.

9. Лозовий В.О., Петришин О.В. *Професійна етика юриста.* Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого. Х.: Право, 2008. 317 с.

10. Бродецький О.Є. *Етика й естетика:* Навч.-метод. посібник. Чернівці: Рута, 2005. 315с.

11. Мовчан В.С. *Етика:* Навчальний посібник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Знання, 2007. 412 с.

Методичні рекомендації для самостійної роботи з дисципліни «**ПРОФЕСІЙНА ЮРИСПРУДЕНЦІЯ, ЕТИКА ТА КОМУНІКАЦІЯ**» дляздобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти з спеціальності 211 - «Ветеринарна медицина»

*/ ТОКАРЧУК Т. С. Кам’янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023р. 58 с. (2,63 ум.др.ар.)*

59