

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 2) для здобувачів другого
(магістерського) рівня вищої освіти з спеціальності 211-
«Ветеринарна медицина»



shutterstock.com · 2118095267

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 №9 від 21.11.23 р.)*

Рецензенти:

Микола КУХТИН, доктор ветеринарних наук, професор, провідний науковий співробітник Тернопільської дослідної станції Інституту ветеринарної медицини НААН

Юлія ГОРЮК, докторка ветеринарних наук, доцентка кафедри ветеринарного акушерства, внутрішньої патології та хірургії ЗВО «ПДУ»

Методичні рекомендації для самостійної роботи з дисципліни **«ПРОФЕСІЙНА ЮРИСПРУДЕНЦІЯ, ЕТИКА ТА КОМУНІКАЦІЯ»** (частина 2) для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти з спеціальності 211 - «Ветеринарна медицина» / Тетяна ТОКАРЧУК, Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023. 35 с.

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

ЗМІСТ

1. Передмова.....	3
2. Тема 1. Вибір професії – моральна проблема. професійний та корпоративний кодекси	4
3. Професійна адаптація. Трудовий колектив.....	6
4. Трудова мотивація. Робота як джерело стресу. Поняття безробіття.....	14
5. Робота як джерело стресу	16
6. Професійний та корпоративний кодекси	20
7. Тема 2. Соціальні ідеали та моральні принципи нашого сучасника.....	22
8. Моральні цінності.....	23
9. Основні цінності сучасної демократії.....	26
10. Свобода слова, вільні засоби масової інформації і громадська думка ...	29
11. Творчі завдання.....	33
12. Перелік запитань для самоконтролю.....	34
13.Рекомендована література.....	35

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.

Тема 1. ВИБІР ПРОФЕСІЇ – МОРАЛЬНА ПРОБЛЕМА. ПРОФЕСІЙНИЙ ТА КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКСИ (самостійне вивчення)

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 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, практичності, діловитості 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, сформуванню 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 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 трудовою та професійною діяльністю, місцем роботи або приналежністю до одного підприємства, 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 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, поведітьтеся 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 поводить себе 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 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;
- 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;

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. Свенціцький, 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 відчують 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, переагруженість, недосконалість системи оплати, невідповідність прав і обов'язків, погане оснащення оргтехнікою, нерозуміння і недовіря 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.

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 придуть 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 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 відчують 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;

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;

б) 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 сходами. 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 самоорієнтації

Професійна самоорієнтації - виборче ставлення індивіда до світу розмаїття професій як в цілому, так і до конкретно обраної професії. Ядром самоорієнтації 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 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 свідомо, 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 неознаграджуємо 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 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) трудовоголізм.

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 організувати свою роботу;
- 3) чітке визначення обов'язків працівників;
- 4) усунення причин, що ведуть до перевантаженості або недоавантаженості 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

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;
- б) 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

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 добродійних 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 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, 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, виконують такі соціальні функції:

- пізнавальну, яка реалізується у відображенні об'єктивних процесів суспільно-професійного розподілу праці 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 т. д.)

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 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 витратити кошти на навчання нових людей або на відшкодування витрат через конфлікти та страйки.

Тема 2. СОЦІАЛЬНІ ІДЕАЛИ ТА МОРАЛЬНІ ПРИНЦИПИ НАШОГО СУЧАСНИКА (самостійне вивчення)

1. Моральні цінності в сучасному світі

У житті людини моральні цінності відіграють дуже важливу роль. Це пояснюється тим, що повноцінний моральний вибір, твердість моральних позицій особистості, здатність «вийти» за межі безпосередньої необхідності передбачають наявність загальної основи для самоствердження людини як творчої особистості. Такою основою виступають цінності, що виражають моральну орієнтованість і ціннісний сенс поведінки людини.

Треба зауважити, що поняття «цінність» функціонує у філософській, психологічній науках і в його основу покладено наявність у певних предметах, явищах, довколишній природі ознак і властивостей, які відображають їхню значущість для людини чи суспільства, тобто якість чи властивість предметів, явищ і т. д., котрі становлять актуальну потребу особистості.

Цінності набувають соціального сенсу, реалізуються і справляють вплив на свідомість і поведінку особистості лише в тому разі, якщо вони глибоко усвідомлюються і сприймаються особистістю як ціннісні орієнтації в світі людських потреб і, передусім, моральних.

Цінності виступають своєрідним «локатором», спрямованим у певному ракурсі для знаходження ціннісного сенсу в моральному виборі. В будь-якому суспільстві потреба й можливість формулювати цінності є зовсім не простою

справою. Кожна конкретна моральна цінність у вигляді норми чи поняття має тривалу й складну історію свого виникнення та розвитку. Тому за кожним вираженням цінності – нормою, оцінкою, ідеалом – слід шукати об'єктивний ціннісний зміст моральної вимоги, яка й виступає підґрунтям ціннісної орієнтації.

Будучи елементом моральної свідомості, ціннісні орієнтації крізь призму суб'єктивного, особистісного сприйняття відображають не тільки корінні інтереси та основні цінності людського буття, а й формулюють більш чи менш чіткі поняття сучасної людини про сенс життя, про людяність, про співчутливість і т. п. Та оскільки в суспільстві люди не в однаковій мірі сприймають поширені й усталені цінності, то нерідко вони формують свої власні цінності, які можуть існувати або як «ідеальна» категорія, породжуючи суперечність між свідомістю й практичною поведінкою, або мають спрощений характер, що не виходить за межі буденних уявлень і, будучи, як правило, в таких випадках недосить стійкими, вступають у нерозв'язні суперечності з суспільними нормами й цінностями.

Ставлення до цінностей є свідомим. ті. Обираючи вищі цінності, і діючи у відповідності з ними, людина утверджує свідоме ставлення до норм і принципів моралі, духовну цінність і дієвість своїх мотивів, цілісність своєї моральної свідомості.

Цінності (цінності справжнього, високого мистецтва, цінності історії й культури) визначають сенс існування людини, творять і відроджують її.

У найзагальнішому плані, можна виділити два види цінностей:

- цінності, сенс яких визначається наявними потребами та інтересами людини/цінності, які обслуговують самоствердження людської особистості;
- цінності, які надають смисл існуванню самої людини/цінності, які творять і відроджують людину в певній принципово новій якості (вищі цінності, культурні, смисложиттєві, самоцінності та ін.);
- святині - символи або своєрідні точки концентрації цілком реального, хоча й надприродного буття, що ієрархічно перевищує людську особистість. Ігнорування святині трактується як гріх.

Моральні цінності — моральні зразки, поняття, вимоги, що дають можливість людині оцінювати життя та орієнтуватися в ньому

Цінність... Мабуть варто почати з того, що кожна людина в поняття «цінність» вкладає своє суб'єктивне бачення. Якщо про це запитати декількох людей, то кожен відповість по-різному і неоднозначно. Кожна людина кожному річ бачить по-іншому. Мені здається, що цінності змінюються тоді, коли і змінюється світогляд людини, змінюються її переконання, а можливо навіть і тоді, коли людина стає на нову сходинку свого життя. Якщо ж моральні цінності змінюються разом з людиною, то ,апріорі, змінюються вони і з плином часу.

Світ, у якому ми проживаємо на даний момент, — складний світ. І те що, ми спіткали таку проблему, як занепад моральних принципів, на мою думку є наслідком нашого національного занепаду. Деякі люди зовсім не цінять щирість, справедливість, дружбу, любов. Люди перестали довіряти один одному. Людство стає жорстоким, по відношенню один до одного. Кожного дня в засобах масової інформації ми чуємо про жахливі випадки — вбивства, терористичні акти, шахрайство і це ще далеко не кінець цього жахливого списку. Це, не що інше як занепад моральності людства.

Здається, що люди забувають про те, що все найкраще в житті — безкоштовне. Друзі, сім'я, щастя, любов, посмішки — все це ми отримуємо зовсім безкоштовно!

Сучасні люди цінують зовсім не це, для більшості не є важливим те, що ти відчуваєш, чого ти бажаєш, чого ти досягнув або чого прагнеш досягнути. Їх цікавить хіба що, бренд твого одягу, модель телефону, марка машини і тому подібне. Нікому не важливий твій внутрішній світ, всім головне, щоб ти дорого одягався, гарно жартував і не застрявав у дверному прорізі. Мало хто розуміє, що дивлячись на людину або спілкуючись з нею ми бачимо тільки обгортку, ми знаємо її ім'я, але не знаємо її історію, жахливо те, що нам цього достатньо.

Людство збідніло, навіть якщо не дивитись на матеріальні блага деяких людей. Світ засіює меркантильність, жадібність та дріб'язковість.

Всі вище перераховані факти є жахливою проблемою нашого сучасного світу. Змінюється світ, змінюються переконання, змінюється ментальність, змінюються люди. І мабуть, це явище є неповоротним. Це своєрідна деградація людства. З одного боку — ми розуміємо, що жити не враховуючи моральних принципів не можна, але з іншого боку мораль набуває присмаку чогось набридлого.

Порядна людина повинна звертати увагу на вимоги морального, але ми бачимо на скільки краще живеться тим, хто може переступити через ці вимоги. А про яку моральність може йтися, коли людині нічого їсти. Мабуть, моральні турботи — це привілей, хто вже має досить гарний достаток.

Можливо, мораль виявляється в тому, щоб заповучити достаток і цим же звільнити себе і своїх близьких від різного роду переживань по відношенню до цього.

Жахливо те, що словосполучення «двадцять перше століття» викликає у нас такі асоціації, як криза, технічний прогрес, революції, акції протесту, знецінення людських цінностей. Якщо криза, технічний прогрес, революції, акції протесту, відбуваються за участі людини, то знецінення людських цінностей відбувається завдяки пасивності та бездіяльності людей. Те що люди втрачають систему своїх моральних принципів, на мою думку є наслідком втрати свого духовного рівня, втрати духовного світу.

Люди не співпереживають один за одного, кожен бажає працювати тільки на своє власне благо, а не на благо, наприклад, свого міста, чи, наприклад, що ще глобальніше, своєї рідної батьківщини. В кожного свої проблеми і кожен старається вирішити їх будь-якими способами.

Важливою проблемою втому, що людство все більше і більше втрачає свої моральні цінності, на мою думку, є ще і те, що зараз наша держава переживає не найкращі часи. Масове безробіття та криза — це те, що зараз ми чуємо і обговорюємо найчастіше. Люди завжди поспішають, багато хто нелегко працює, щоб хоч якось прожити. То ж про які цінності може йти мова? Якщо нас зараз цікавить одне — що зробити для того, щоб мати непогані матеріальні блага.

Звичайно, не можна ставити матеріальне вище над моральним і навпаки. Мабуть це і є серйозною проблемою з якою ми зустрічаємося дуже і дуже часто. Але дехто може і не вбачати в цьому якоїсь проблеми зовсім і ставить на перше місце матеріальні блага, а ще комусь може бути важливим моральне начало. Я вважаю, що в цій проблемі потрібно знайти, так би мовити, «золоту середину» всього цього. Адже хіба ж можна бути задоволеним своїм життям спираючись на те, що ти високо моральна людина, а при цьому жити у злиднях.

Цінності – значимість певних реалій дійсності з точки зору потреб людини і суспільства. Цінності не стільки задовольняють потреби людини, скільки обслуговують самоствердження людської особистості. Питання вибору моральних цінностей пов'язане з прагненням кожної людини знайти світоглядне підґрунтя, те, заради чого варто жити, те, що могло б бути мірилом вчинків.

Цінності є тим змістом, що затверджується в нормах. Коли говорять «будь чесним» мають на увазі, що чесність — цінність, тобто вона важлива і значима для людей.

Цінності — це не просто зразки поведінки й світогляду, а зразки, взяті «у чистому вигляді», виокремлені як самостійне явище, та до того ж високо оцінені і визнані як орієнтир.

«Добро», «гідність», «любов», «справедливість» і т. ін. — це цінності, причому цінності вищого рівня.

Можливі й інші, більш прикладні, цінності: «увічливість», «точність», «працьовитість», «ретельність».

2. Основні цінності сучасної демократії

Цінності – це загальні ідеї, які допомагають людям відрізнати добро від зла, бажане від небажаного і формувати на цій основі суспільні орієнтири та принципи поведінки. Сама демократія в сучасному світі є важливою і загальноновизнаною цінністю. Але вона утверджується і набирає справжньої сили лише за умови, що люди усвідомлюють, за що вони її цінують, чого хочуть досягти з її допомогою і що захистити. Ці основоположні риси демократії перетворили її на соціальну цінність в уяві людей і можуть бути охарактеризовані як демократичні цінності. Демократичні цінності – це уособлення значущості демократії, привабливості її для більшості людей, те, заради чого демократію варто захищати, завдяки чому вона здобуває нових прихильників в усьому світі. Отже, мова йде про специфічні непересічні цінності демократії, які характеризують людське існування в усій його повноті й багатоманітності.

Громадянство і громадянськість. Ядро демократії становлять громадянство і громадянськість. Вони означають належність людини до держави, політико-юридичний зв'язок із її структурами, але передусім розвиненість соціальної свідомості й індивідуальної гідності, спроможність людини усвідомлювати

власні інтереси і захищати їх зі знанням справи та з урахуванням інтересів усього суспільства.

Громадянин, його життя і здоров'я, гідність і чесноти – найголовніше для демократії. Сила суспільства і його міць складаються саме з освічених і організованих громадян, які шанують силу спільного існування, спільного рішення і відповідної дії. Громадянство як суспільна роль і громадянськість як сукупність рис, суспільних якостей виконувача цієї ролі уособлює саме дійовий, активний характер соціального буття людини, намагання її бути в центрі важливих подій, що впливають на її життя, визначають її майбутнє.

По-справжньому демократичне громадянство виявляє себе в самоорганізації і самоврядуванні на всіх рівнях організації суспільства – в учнівському і студентському самоврядуванні, у профспілковому і правозахисному рухах, у діяльності різноманітних неурядових організацій, що становлять громадянське суспільство, тощо. У демократичному суспільстві людина є істотою вільною і сама визначає мету, сенс і ритм свого існування. Ніхто не може змусити вільного громадянина присвятити себе чомусь такому, що він вважає не вартим уваги, що не має для нього значення. Але така свобода самовизначення не означає, що громадянин може взагалі залишити напризволяще сферу суспільного життя. Ніхто не може замінити окремого громадянина у його громадянській активності. "Без мене народ неповний", – зауважив свого часу російський письменник А. Платонов.

Демократія потребує свідомого й активного залучення громадян до суспільного життя, і без цього вона не може відбутися. Громадянство, розвинений громадянський стан є цінностями, бо вони підносять людину, цивілізують її, формують порядок, заснований на свободі й відповідальності.

Компетентність і відповідальність. Компетентність громадянина – це перш за все його політична культура, його знання про те, які існують способи відстоювання прав, свобод, захисту власних інтересів, це та цінність, яка забезпечує життєздатність і стійкість демократичного ладу. Готовність і бажання діяти передбачають відповідальність, усвідомлення обов'язку повною мірою відповідати за прийняті рішення і вчинені дії.

Компетентний громадянин мусить бути обізнаний в усіх тих справах, які можуть вимагати його безпосереднього втручання. Він повинен знати, за допомогою яких законів, механізмів і процедур можна вплинути на ті чи інші структури влади заради відстоювання власних інтересів, яким чином можна висловити свою прихильність до якогось факту суспільного життя або,

навпаки, виявити своє обурення і протест. Підтримання компетентності – це постійне піклування про те, щоб бути поінформованим й освіченим, щоб нічого суттєвого і значущого не відбулося поза твоєю увагою. Компетентність громадянина – це також розуміння того, що споживацьке ставлення до надбань і цінностей демократії може призвести до їх втрати.

Свобода. Свобода – це найвища соціальна цінність. Без неї демократія неможлива. Політична свобода – це перша й найважливіша умова демократії. Простір свободи – це своєрідний Всесвіт, у якому людина належить сама собі і може приймати будь-які рішення, які стосуються її. Це та сфера діяльності, в якій люди можуть вибирати те, що хочуть, не наражаючись на репресії. Питання, однак, полягає в тому, наскільки великою є ця сфера, та чим і у який спосіб вона може бути обмежена.

Мінімально необхідне обмеження свободи громадянина, згідно з ідеологією лібералізму, визначається потребою захисту свободи іншого громадянина. У випадку порушення цих меж вступає в дію закон, який накладає обмеження і відновлює порушену свободу.

Упродовж багатьох століть первісна демократія була ефективним засобом соціальної адаптації, підтримання цілісності й життєздатності людських спільнот. І найчастіше вона досягала своєї мети шляхом обмеження свободи, підкорення окремих індивідів інтересам соціального цілого. Але згодом поступово виокремилася особистість, людина усвідомила значущість свого (і будь-якого іншого) "я". Свобода почала усвідомлюватися як ключова цінність, без якої всі інші втрачають сенс. Демократія справедливо може вважатися таким устроєм, за якого свобода людини найменш утиснена і може бути досягнута найлегшим шляхом. Але на варті свободи повинні стояти самі громадяни.

Конституція і конституціоналізм. Для того щоб визначити межі свободи й відповідальності, уникнути надмірних моральних претензій, повинна існувати якась "надлюдська" інстанція, яка не залежала б від чийось особистих уявлень і уподобань, від чієїсь окремої волі. Саме таку інстанцію уособлює закон і особливо конституція. Її призначення – чітко визначити принципи соціального співіснування людей у демократичному суспільстві. Непорушність конституційних засад дає змогу зробити соціальний порядок і соціальну свободу незалежними від того, хто стоїть на чолі держави або яка партія здобула більшість у парламенті.

Конституція не є констатацією існуючого становища, а є своєрідним проектом, дороговказом, на який орієнтуються законодавці та громадяни загалом. Разом

з тим конституція є забезпеченням вільного життя індивідів. Вона покликана обмежувати владу уряду й охороняти право власності як основу вільного суспільства. Права і свободи людини є такою цінністю демократії, яка репрезентована в усіх її формах і процедурах. Саме для захисту і реалізації цієї цінності існує демократія. Демократія має сенс тільки з огляду на те, що людина виступає носієм певних невідчужуваних прав і свобод, навіть за умови, коли багато хто з громадян нехтує цими правами, зневажає їх. Конституційний правовий порядок є такою системою відносин, за якої всім надається найбільша з можливих свобод – свобода самодіяльності та самовизначення.

Свобода слова, вільні засоби масової інформації і громадська думка. Щоб громадянин міг реалізувати себе як головний агент демократичного суспільства, необхідні певні чинники і умови, які також становлять основні цінності демократії. Це – свобода слова, контекст якої створюють вільні в своїх діях і захищені законом ЗМІ, котрі дають змогу громадянам бути посправжньому обізнаними зі станом справ у країні. Через ЗМІ людина може висловити своє судження стосовно тієї чи іншої суспільної проблеми, того чи іншого політичного явища, процесу, інституту чи діяча.

Громадська думка – це перш за все наслідок свободи слова. Адже спільне судження стає можливим тільки тоді, коли люди можуть вільно, не боячись покарання, виявляти своє істинне ставлення до тих чи інших подій, інституцій, процесів тощо. В умовах свободи висловлювання, наявності опозиції виникає так звана публічна сфера, або сфера відкритості, яку відомий німецький філософ і соціолог Ю. Габермас визначив як сферу "згуртованих у публіку приватних осіб". На певному етапі розвитку ліберальної демократії вони починають усвідомлювати себе супротивником, контрагентом державної влади й змушують її легітимізувати громадську думку, з часом – навіть піднести її до рангу інституції.

Зародження простору відкритого публічного спілкування спочатку (ще до XVIII ст.) відбулося в Англії, де вже на той час набув сили парламентаризм як елемент представницької демократії, виникла й була узаконена політична опозиція, якій потрібна була невідконтрольна державі преса, здатна підтримувати й формувати опозиційні настрої. З часом в усіх ліберально-демократичних державах раціонально-критичні дебати громадян з приводу суспільних проблем, а також аргументи, що народжувались у цих дебатах, почали формувати авторитетну основу для прийняття політичних рішень, а громадськість та її думка перетворилися на важливий чинник політики.

У наш час, за визначенням Дж. Кіна, публічна сфера – це "особливий тип просторових відносин між багатьма людьми, зазвичай поєднаними певними засобами комунікації (телебачення, радіо, телефон, факс, супутниковий зв'язок, електронна пошта та ін.)." Між ними виникають певні суперечки та конфлікти, пов'язані з владними відносинами та політичною діяльністю. В ці суперечки втягуються всі учасники спілкування. Як наслідок, відбувається десакралізація владних відносин і виникає можливість вести дискусію, викривати шахрайство, стимулювати те, про що У. Еко сказав: "Трясти світ, аби він не заснув".

Отже, свобода слова, вільні ЗМІ – одна з найбільших цінностей демократії. Проте, як і будь-яка інша свобода, вона не може існувати без обмежень. ЗМІ повинні мати можливість казати усе, але не все безкарно. І тому суди повинні бути не тільки незалежними, а й демократичними та відповідальними.

Людська гідність. Гідність – це усвідомлення громадянином особистої значущості, власної людської місії, унікальності, самобутності й невичерпності як частки його демократичного світогляду, що породжує певний громадянський обов'язок. Гідність – складова авторитету громадянина, його самоповаги й поваги до інших, породження й умова його свободи. По-справжньому гідною може бути тільки вільна людина. Гідність змушує людину діяти, ставати на заваді порушенням принципів і основ демократичного ладу, протидіяти будь-яким утискам свободи.

Тоталітарні режими більш за все не терплять саме цієї людської риси, відчуваючи, що вона їх руйнує. Саме такі, стійкі та мужні, люди, які дозволяють розтоптати свою людську гідність, стають не тільки жертвами, але й ворогами таких режимів.

Гідність може існувати лише в контексті гідності інших людей. При цьому повага до іншого і його визнання ґрунтуються не на якихось утилітарних міркуваннях, а виключно на повазі до людини як такої, шануванні в ній людського, яке дозволяє смертним здійснювати безсмертні справи.

Моральна автономія. Гідність людини передбачає визнання й забезпечення її моральної автономії. Це означає, що людина здійснює своє самовизначення вільно і неупереджено, користуючись власним розумінням щастя і добра. Ніхто не має права пред'являти людині примусових моральних претензій, що суперечать її власному переконанню і совісті, її ідеологічним, релігійним або іншим вподобанням. Це сфера її вільного вибору.

Визнати за громадянами їхню моральну та практичну автономність означає забезпечити їм статус невідчужуваності. Саме цій меті слугує більшість зафіксованих в Конституції України прав і свобод. Отже, всі законодавчі акти, що ґрунтуються на економічній і політичній доцільності, повинні визнаватися правомірними лише тією мірою, якою вони не суперечать конституційному статусові невідчужуваності.

Приватність, невтручання в особисте життя. Сфера життєдіяльності, в якій людина має змогу визначати власне життя й існувати незалежно від інших, називається приватним (особистим) життям. Право на невтручання в приватне життя, усамітнення, збереження "таємниці" приватної сфери позначають англійським словом "privacy". Приватність передбачає гарантії невтручання інших (у тому числі держави) у справи, що не стосуються публічної діяльності людини, в приватну сферу, єдиним господарем якої є сама людина.

Приватність особистого життя, недоторканість особи – цінності, що органічно впливають із сутності демократії. Було б дивним, якби громадянин мав можливість брати участь у демократичному процесі, не маючи можливості самостійно керувати власним життям. У демократичній правовій державі закон боронить людину і коло її спілкування від стороннього інтересу (таємниця телефонних розмов, листування, заборона фотографувати без дозволу людини тощо). Простір, який охоплюється приватним життям, визначається не тільки світоглядними і правовими чинниками. Важливе значення мають матеріальні умови, передусім такі, як житло та робота. Наприклад, спільне перебування декількох людей в одній кімнаті зменшує приватність. На приватне життя впливає характер виконуваної людиною роботи, наявність вільного часу, його наповнення і т. ін.

Громадянська асоціація. Ціннісні виміри демократії органічно включають в себе цінності громадянської асоціації. Демократизм ґрунтується на повазі до громадської думки, спільного рішення, громадського порядку і соціальної злагоди. Асоціативні (комунітарні) цінності становлять міцну етичну основу демократичного існування. Йдеться про солідарність, довіру, взаємну підтримку, готовність спільно й узгоджено діяти для захисту соціальних інтересів тощо.

Солідарність і довіра покладені в основу ідеї "відкритого суспільства", в якому не існує штучних і невиправданих перешкод для вільного існування й самоствердження людини в будь-яких сферах соціальної діяльності. Відверта людина – одна з умов такого суспільства і демократії взагалі. Відвертість

означає необхідну громадянську чесноту, умову демократичного порядку. Якщо громадяни не вміють відверто і публічно обговорювати спільні соціальні проблеми, вади й недоліки суспільних відносин, демократія стає примарною.

Соціальний порядок. Це універсальна цінність будь-якого суспільства. Більшість людей бажає жити в умовах упорядкованості, стабільності, безпеки. Специфіка соціального порядку в умовах демократії полягає в тому, що він досягається не за рахунок ліквідації розбіжностей і багатоманітності, властивих будь-якому соціальному організмові. Демократія – це постійно діючий, але впорядкований (законами, процедурами, громадянською зваженістю, обізнаністю і досвідом) конфлікт. В ній постійно жевріє конфлікт, іноді (зокрема під час виборів) набуваючи значних масштабів. Але від цього суспільство тільки виграє, оскільки проблеми принаймні не заганняються всередину і не набувають злоякісного характеру. Культура конфлікту є важливим здобутком демократії.

Творчі завдання з дисципліни «Професійна юриспруденція, етика, комунікація»

1. ЗАВДАННЯ СВІТОГЛЯДНОГО ТИПУ

1.1. Вербальні завдання: завдання з використанням технічних засобів, а саме ресурсів Інтернет, комп'ютера, до таких завдань відноситься творчий проект та його захист з використанням мультимедійної апаратури.

Наприклад: „Що ви знаєте про історію вашої професії?“

1.2. Невербальні завдання. Такі завдання спрямовані на формування навичок невербальної комунікації, а також на закріплення правил комунікативного поведіння у різноманітних професійних ситуаціях.

Вправа «Товсте скло»

Мета: відпрацювати навички виразного використання міміки і жестів, необхідних у процесі роботи.

(Учасники діляться на 2 команди.)

Інструкція: уявіть, що ви спілкуєтеся одне з одним через товсте скло, тобто бачите, але не чуєте одне одного. Використовуючи невербальні засоби спілкування, донесіть якусь інформацію до всіх учасників.

1.3. Письмові завдання. Завдання спрямоване на формування навичок ділового листування.

Напишіть резюме. Перевірте правильність написання заяви на роботу.

Перелік запитань для самоконтролю

1. Під працею у вузькому сенсі розуміють
2. Під професійною адаптацією зазвичай розуміють
3. Основними формами прояву виробничих стресів можуть бути
4. Робота як джерело неприємностей
5. Поняття безробіття
6. Шляхи вирішення професійного конфлікту
7. Професія?
8. Фах це?
9. Професіонал це?
10. Що таке спеціаліст?
11. Що таке фахівець?
12. Що таке адаптація?
13. Правила поведінки при прийомі на роботу
14. Існує кілька стадій конфлікту, назвіть їх!
15. Основні пункти профілактики стресів і способи боротьби з їх наслідками?
16. Морально-професійні кодекси, що стали частковим еквівалентом суспільної моралі, виконують які соціальні функції?
17. Вчені виділяють які типи етичних кодексів?
18. Розкрийте суть поняття моральні цінності
19. Конституція і конституціоналізм.
20. Що таке громадська думка?
21. Моральна автономія це?
22. Що таке соціальний порядок?

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» (частина 2) для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти з спеціальності 211 - «Ветеринарна медицина» / *ТОКАРЧУК Т. С. Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023р. 34 с. (1,41 ум.др.ар.)*