

**Министерство внутренних дел Республики Казахстан  
Карагандинская академия им. Баримбека Бейсенова**

**Юридический институт  
Кафедра общеобразовательных дисциплин**

**Утверждаю  
Заместитель начальника Академии  
по учебной работе  
д.ю.н., профессор  
полковник полиции  
\_\_\_\_\_ З.С. Токубаев**

**«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.**

**Рабочая учебная программа (SYLLABUS)  
по дисциплине  
«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ ОВД  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»  
по специализации «Досудебного расследования в ОВД»  
PESOV D RK 2226  
по специализации «Оперативно-криминалистическая деятельность  
ОВД» PESOV D 2227**

для специальности 5В030300 – «Правоохранительная деятельность»

Форма обучения: очная  
Курс:   2    
Семестр   3    
Количество кредитов:   1    
Лекций:   5   часов  
Семинаров:   10   часов  
Практических занятий:   -    
СРКП   15   часов  
СРК   15   часов  
Экзамен:   3   семестр  
Курсовая работа: -

**Караганда 2017**

**Программа обучения (SYLLABUS) по дисциплине  
«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ ОВД  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН» для специальности 5В030300-  
«Правоохранительная деятельность», 83 с.**

Составитель: Дюсембеков Айдос Мерекеевич преподаватель кафедры  
общеобразовательных дисциплин, майор полиции.

Рассмотрена на заседании кафедры общеобразовательных дисциплин  
«30» 05 2017 г., протокол № 18 .

Начальник кафедры  
общеобразовательных дисциплин  
полковник полиции

Х.К. Уразбаев

Утверждена на заседании УМС Карагандинской академии МВД  
Республики Казахстан имени Б. Бейсенова  
« \_\_\_ » 2017 г., протокол № \_\_\_\_.

## 2.1. ОСНОВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

1. Шифр и название специальности	5В030300-«Правоохранительная деятельность»
2. Курс, семестр	2 курс, 3 семестр
3. Цикл дисциплины	ООД
4. Количество кредитов	1
5. Место проведения занятий	согласно расписанию
6. Лектор (Ф.И.О., должность, ученая степень, др. контактная информация)	Баймуханов Ербакыт Мухамедкалиевич, доцент кафедры общеобразовательных дисциплин, к.п.н., тел. 30-33-82, вн. 3-41, erba..81@mail.ru

## 2.2. ПРЕРЕКВИЗИТЫ:

Курсант должен обладать начальными знаниями в объеме общеобразовательной школы по следующим дисциплинам:

- Истории Казахстана;
- Правоведение;
- Обществознание;
- Философия.

## 2.3. ПОСТРЕКВИЗИТЫ:

Знания, полученные при изучении курса «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» могут быть использованы и полезны в работе над следующими дисциплинами:

- Обеспечение конституционных прав человека в деятельности ОВД.

## 2.4 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Цель преподавания дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан»

1. Воспитание курсантов в духе нового казахстанского патриотизма, сознательной поддержки ими государственной политики.
2. Целью в деятельности органов внутренних дел является повышение правовой, нравственной и эстетической культуры сотрудников.
3. Выработать у себя навыки и умение самостоятельно анализировать сложные социальные процессы, творчески использовать нравственный и духовный потенциал демократии и гласности в работе с различными категориями населения, в борьбе с антиобщественными явлениями и преступностью.

Задачи преподавания дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан»

- 1). Сформировать у курсантов представление о предмете, задачах и основных категориях данной дисциплины.
- 2) Глубокое усвоение курсантами принципов профессиональной морали сотрудников ОВД.
- 3) Формирование в органической связи с общественно-политическими, юридическими и специальными дисциплинами высокогуманного облика сотрудника ОВД.

4) Привитие чувства патриотизма и нетерпимости к антиобщественным явлениям, стойкого иммунитета к нравственно-профессиональной деформации.

**Курсант должен знать:**

- значение профессиональной этики юриста;
- структуры и функции морали в деятельности сотрудников ОВД;
- систему нравственного воспитания сотрудников ОВД.

**Курсант должен уметь:**

- самостоятельно работать с литературой учебного и специального характера, развивая творческую работу с первоисточникам;
- самостоятельно ориентироваться в терминологии и понятийном аппарате профессиональной этики сотрудников ОВД;
- свободно дискуссировать и анализировать вопросы относительно этической проблематики.

## 2.5. ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ И СДАЧИ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

№	Виды работ	Цель и содержание задания	Ссылка на список рекомендованной литературы	Форма контроля (согласно рейтинговой шкале)	Баллы (согласно рейтинговой шкале)	Форма отчетности	Сроки сдачи
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Устный ответ на семинарском занятии	В соответствии с планами семинарских занятий	Использовать литературу, рекомендуемую для подготовки к семинарским занятиям	В течении изучения курса в соответствии с расписанием занятий и учебным планом	До 100 баллов за устный ответ по каждой теме семинарского занятия	Текущий контроль (оценивается устный ответ и работа на семинарском занятии)	На семинарском занятии, в соответствии с расписанием занятий и учебным планом
2	Устный ответ, выступление с докладом, выполнение заданий по СРКП	В соответствии с планами занятий СРКП	Использовать литературу рекомендуемую для подготовки СРКП	В течение изучения курса в соответствии с учебным планом	До 100 баллов за подготовку к устному ответу, докладу, реферату по каждой теме	Текущий контроль (оценивается уровень подготовки к семинарским занятиям и СРКП)	На семинарском занятии и СРКП, в соответствии с расписанием занятий и учебным планом
3	Подготовка письменной работы, решение тестовых материалов	В соответствии с планами занятий	Использовать литературу рекомендуемую для подготовки к занятиям	В течение изучения курса в соответствии с учебным планом	До 100 баллов за защиту выводов, сделанных в письменной работе. Защита осуществляется устно	Рубежный контроль (оценивается устная защита выводов и оформление письменной работы, результаты тестовых заданий)	7 и 14 неделя семестра
4	Подготовка к устному ответу (подготовка доклада, реферата) в рамках СРК	В соответствии с планами занятий СРК	Использовать литературу, рекомендуемую для подготовки к СРК	В течение изучения курса в соответствии с учебным планом	До 100 баллов за подготовку к устному ответу, докладу, реферату по каждой теме	Домашний контроль (оценивается уровень подготовки к семинарским занятиям и СРКП)	На семинарском занятии и СРКП, в соответствии с расписанием занятий и учебным планом
5	Подготовка к экзамену (устная форма)	Вопросы к экзамену	Согласно списку основной и дополнительной литературы	Подготовка в течение всего периода обучения	До 100 баллов по результатам устного ответа	Итоговый контроль (оценивается полнота и точность устного ответа)	После окончания курса в соответствии с расписанием экзаменов

## **2.6. ПОЛИТИКА КУРСА.**

Курсант обязан посещать лекционные, семинарские и занятия СРКП. Состояние посещаемости обязательных занятий влияет на текущий рейтинг курсанта.

Курсант обязан:

- не опаздывать на занятия;
- не разговаривать во время занятия по сотовому телефону, не читать газеты, не жевать резинку.
- активно участвовать в учебном процессе;
- старательно выполнять домашнее задание;
- конструктивно поддерживать обратную связь на всех занятиях;
- избегать пропуска занятий по неуважительным причинам.

## 2.7. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

№№ п/п	Автор, наименование	Год, место издания
<b>1. Нормативные правовые акты</b>		
1.	Конституция Республики Казахстан.	1995 г. (с дополнениями и изменениями на 2017 г.)
2.	«Закон о религиозной деятельности и религиозных объединениях» Закон РК от 11 октября 2011 г. № 483 - IV	
3.	Декларация о государственном суверенитете Казахской ССР	Алматы, 1990, Ведомости ВС РК №44.
4.	Указ Президента РК №153 от 29 декабря 2015 г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»	
<b>2. Основная литература</b>		
5.	Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие».	Астана, 30 ноября 2015 г.
6.	План нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Н. Назарбаева».	Астана, 20 мая 2015 г.
7.	Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 г. №410-V.	
8.	Закон РК «О правоохранительной службе» от 06 января 2011 №380- IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г).	
9.	Шалабаев Ж.А., Уалиев М.Е. Профессиональная этика юриста. Учебное пособие.	Караганда, 2013.
10.	Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства».	Астана, 14 декабря 2012г.
11.	Габитов Т.Х. Этика юриста. Учебное пособие.	Алматы, 2007.
12.	Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов.	Москва, 1998
13.	Попов Л.А. Этика (курс лекций).	Москва, 1998
14.	Назарбаев Н.А. На пороге XXI века.	Алматы, 1996.

15.	Пивоваров П.Г. Профессиональная этика сотрудников ОВД.	Караганда, 1995.
16.	Ибрагимов М.М., Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД.	Киев, 1990.
<b>3. Дополнительная литература</b>		
17.	Зеленкова И.Л., Беляева Е.В. Этика.	Минск. 2011
18.	Иванов В.Г. История этики Древнего мира: Учеб.пособие для вузов	СПб., 2011.
19.	Основы этических знаний: Учеб.пособие для вузов / Отв.ред. М.Н. Росенка.	СПб., 2008.
20.	Этика сотрудников правоохранительных органов Учебник.	Щит, 2007. - 524 с.
21.	Чуфаровский Ю.В. Психология общения в становлении и формировании личности.	М.: Мысль, 2004.
<b>4 Список источников на электронных носителях</b>		
22.	М.Е. Уалиев. «Заңгердің кәсіптік этикасы» пәні бойынша электронды оқулық.	Қазақстан Республикасы ІІМ Б.Бейсенов атындағы Қарағанды академиясы, 2013 жыл.
<b>5. Интернет-источники</b>		
23.	Официальный сайт Президента Республики Казахстан // <a href="http://www.akorda.kz/ru/">http://www.akorda.kz/ru/</a>	
24.	Библиотека электронных ресурсов философского факультета МГУ им. М.В.Ломоносова // <a href="http://www.hist.msu.ru/ER/index.html">http://www.hist.msu.ru/ER/index.html</a>	
25.	Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ) // <a href="http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/">http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/</a>	
26.	Мировая цифровая библиотека // <a href="http://www.wdl.org/ru/">http://www.wdl.org/ru/</a>	

**2.8. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ПРОВЕДЕНИЙ ЗАНЯТИЙ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ  
ОВД РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»**

№ п / п	Номер темы	Название темы	Общая трудо- емкост ь  Кол-во кредит ов (часов)	Аудиторные часы			СРКП	СРК
				лекции	семинарские занятия	практические занятия		
1	1	Понятие этики и ее предмет.	9	1	2	-	3	3
2	2	Категории профессиональной этики сотрудников ОВД.	9	1	2	-	3	3
3	3	Мораль. Функции морали, ее структура и элементы.	9	1	2	-	3	3
4	4	Культура профессионального общения сотрудников ОВД.	9	1	2	-	3	3
5	5	Конфликт и его морально-нравственная структура.	9	1	2	-	3	3
<b>Итого</b>			<b>45</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

## 2.9. ПЛАНЫ ЗАНЯТИЙ

### ЛЕКЦИОННЫЕ ЗАНЯТИЯ

#### Тема лекции 1. Понятие этики и ее предмет.

*Лекция 1 час*

#### План лекции

1. История этики: основные этапы и направления этики.
2. Этические учения Древнего Востока.

#### Тезисы лекции:

Понятия добра и зла, морали и нравственности, этики являются одними из самых распространённых в языке, и в то же время одними из самых многозначных и неопределённых. Нравственные проблемы при этом предстают одними из самых важных для человека.

Так, великий немецкий философ И. Кант писал, что «все интересы моего разума (и спекулятивные и практические) объединяются в следующих трёх вопросах:

1. Что я могу знать?
2. Что я должен делать?
3. На что я могу надеяться?

Первый вопрос гносеологический и решается чистым спекулятивным разумом. Второй вопрос нравственный и решается чистым практическим разумом. Первому вопросу посвящена, как многие считают, главная работа Канта – «Критика чистого разума», представляющая собой очень глубокий и сложный философский труд. Второму вопросу посвящены у Канта «Критика практического разума» и др. этические работы. Но сам Кант отдавал предпочтение чистому практическому разуму перед чистым спекулятивным разумом, т.е. этика по нему имеет определённое первенство перед гносеологией. «Следовательно, в соединении чистого спекулятивного разума с чистым практическим в одно познание чистый практический разум обладает первенством, если предположить, что это соединение не случайное и произвольное». Таким образом, сложнейшая гносеология Канта может быть рассмотрена как введение в этику.

Гениальный писатель и великий моралист Л.Н. Толстой писал: «Мы все привыкли думать, что нравственное учение есть самая пошлая и скучная вещь, в которой не может быть ничего нового и интересного; а между тем вся жизнь человеческая, со всеми столь сложными и разнообразными, кажущимися независимыми от нравственности деятельностями, - и государственная, и научная, и художественная, и торговая – не имеет другой цели, как большее и большее уяснение, утверждение, упрощение и общедоступность нравственной истины».

Итак, что такое мораль, нравственность, этика? Проще всего дать определение этики. Этика есть учение о морали. Мораль предстаёт предметом этики. Этика возникает в лоне философии и существует по настоящее время как философское учение и философская учебная дисциплина. Основателем этики признаётся великий древнегреческий философ Сократ (469-399 до н.э.).

Человеческая мораль как особая форма человеческих отношений складывалась издавна. Это прекрасно характеризует заинтересованность общества к ней и то значение придаваемое морали как форме общественного сознания. Естественно нормы морали разнились от эпохи к эпохе, и отношение к ним всегда было неоднозначно. В древности «этика» («учение о нравственности») означала жизненную мудрость, «практические» знания относительно того, что такое счастье и каковы средства для его достижения. Этика - это учение о нравственности, о привитии человеку деятельно-волевых, душевных качеств, необходимых ему в первую очередь в общественной жизни, а затем и личной. Она учит практическим правилам поведения и образу жизни отдельного человека. Но являются ли нравственность, этика и политика, а также искусство, науками? Можно ли считать учение соблюдать правильные нормы поведения и вести нравственный образ жизни, наукой? Согласно Аристотелю, “всякое рассуждение направлено либо на деятельность или на творчество, либо на умозрительное...”. Это значит, что через мышление человек делает правильный выбор в своих действиях и поступках, стремясь добиться счастья, воплотить в жизнь этический идеал. То же самое можно сказать относительно произведений искусства. Мастер воплощает в своем произведении идеал красоты сообразно своему пониманию. Значит, практическая сфера жизни и различные виды производительной деятельности невозможны без мышления. Поэтому они входят в сферу науки, но это не науки в строгом смысле слова. Нравственная деятельность направлена на самого человека, на развитие заложенных в нем способностей, особенно его духовно-нравственных сил, на совершенствование его жизни, на реализацию смысла своей жизни и назначения. В сфере “деятельности”, связанной со свободой воли, человек “выбирает” личности, сообразующей свое поведение и образ жизни с нравственным идеалом, с представлениями и понятиями о добре и зле, должном и сущем. Этим Аристотель определил предмет науки, названной им этикой. Христианство, бесспорно, представляет собой одно из самых величественных явлений в истории человечества рассматривая в аспекте нравственных норм. Религиозная мораль представляет собой совокупность нравственных понятий, принципов, этических норм, складывающихся под непосредственным влиянием религиозного мировоззрения. Утверждая, что нравственность имеет сверхъестественное, божественное происхождение, проповедники всех религий провозглашают тем самым вечность и неизменность своих моральных установлений, их вневременной характер. Христианская мораль

находит свое выражение в своеобразных представлениях и понятиях о нравственном и безнравственном, в совокупности определенных моральных норм (например, заповедях), в специфических религиозно- нравственных чувствах (христианская любовь совесть и т.п.) и некоторых волевых качествах верующего человека (терпение, покорность и пр.), а также в системах нравственного богословия и теологической этики. Все вместе перечисленные элементы составляют христианское нравственное сознание. Главной особенностью христианской (как и вообще всякой религиозной) морали является то, что ее основные положения ставятся в обязательную связь с догматами вероучения. Так как “богооткровенные” догматы христианского вероучения считаются неизменными, основные нормы христианской морали, в их отвлеченном содержании, также отличаются относительной устойчивостью, сохраняют свою силу в каждом новом поколении верующих людей. В этом заключается консервативность религиозной морали, которая и в изменившихся социально-исторических условиях несет груз нравственных предрассудков, унаследованных от прошедших времен. Другой особенностью христианской морали, вытекающей из ее связи с догматами вероучения, является то, что в ней есть такие нравственные наставления, которые невозможно найти в системах нерелигиозной морали. Таково, например, христианское учение о страдании-благе, о всепрощении, о любви к врагам, непротивлении злу и другие положения, находящиеся в противоречии с насущными интересами реальной жизни людей. Что касается положений христианства, общих с другими системами морали, то они получили в нем значительное изменение под влиянием религиозно-фантастических представлений. В самом сжатом виде христианскую мораль можно определить как систему нравственных представлений, понятий, норм и чувств и соответствующего им поведения, тесно связанную с догматами христианского вероучения. Поскольку религия есть фантастическое отражение в головах людей внешних сил, которые господствуют над ними в их повседневной жизни, постольку и в христианском сознании отражаются реальные межчеловеческие отношения в измененном религиозной фантазией виде. В основании всякого кодекса морали лежит определенный исходный принцип, общий критерий нравственной оценки поступков людей. Христианство имеет свой критерий различения добра и зла, нравственного и безнравственного в поведении. Христианство выдвигает свой критерий - интерес спасения личной бессмертной души для вечной блаженной жизни с Богом. Христианские богословы говорят, что Бог вложил в души людей некий всеобщий, неизменный абсолютный «нравственный закон». Христианин «чувствует присутствие божественного нравственного закона», ему достаточно прислушаться к голосу божества в своей душе, чтобы быть нравственным. Моральный кодекс христианства создавался столетиями, в разных социально- исторических условиях. Вследствие этого в нем можно обнаружить самые различные идеологические напластования, отражавшие

нравственные представления разных общественных классов и групп верующих. Этим определяется крайняя противоречивость христианского нравственного сознания и практической морали христиан. Среди философских трактатов по этике особенно выделяются труды И. Канта. Этика Канта во многих отношениях явилась вершиной философии морали нового времени. Среди классиков немецкой философии Кант уделил наибольшее внимание нравственности (причем именно ее специфике), и его этическая концепция, последовательно развитая в целом ряде специальных трудов, была наиболее разработанной, систематической и завершенной. Кант поставил целый ряд критических проблем, связанных с определением понятия нравственности. Одна из заслуг Канта состоит в том, что он отделил вопросы о существовании Бога, души, свободы — вопросы теоретического разума — от вопроса практического разума: что я должен делать? Практическая философия Канта оказала огромное воздействие на следующие за ним поколения философов (А. и В. Гумбольдты, А. Шопенгауэр, Ф. Шеллинг, Ф. Гельдерлин и др.). Изучение этики Канта продолжает развиваться с 20-х годов. Существует много разнообразных оценок этики Канта. С точки зрения метафизики, наиболее ценными являются идеи Канта о свободе и об автономии этики. Современные исследования кантовской этики являются попыткой дать новые способы ее переосмысления и новые подходы реконструкции критической этики. Критическая этика Канта своим исходным пунктом имеет осознание практики, в которой воплощается разумное поведение человека. Подобно тому как теоретическая философия выясняет вопрос о возможности истины и научного знания, вся практическая философия посвящена человеческой практике, причем рассмотрение соотношения действительной свободы и морального закона является одной из существенных проблем осмысления кантовской практической философии. По Канту, единство критической философии с кантовской философией морали следует искать в фундаментальном положении человека в мире и в понимании единства его и раздвигающего границы знания поведения. Действительно, моральное поведение требует не только осознания долженствования, но и практического выполнения долга. Учение о нравственности находится в центре всей системе Канта. Канту удалось обозначить, если и не объяснить полностью, целый ряд специфических черт морали. Нравственность не есть психология человека как такового, она не сводится ни к каким-то присущим всем людям элементарным стремлениям, чувствам, влечениям, побуждениям, ни к каким-то особым уникальным переживаниям, эмоциям, побуждениям, отличным от всех остальных психических параметров человека. Нравственность, конечно, может принимать форму тех или иных психологических явлений в сознании человека, но лишь через воспитание, через подчинение стихии чувств и побуждений особой логике морального долженствования. Вообще, мораль не сводится к «внутренней механике» душевных импульсов и переживаний человека, а имеет нормативный характер, то есть вменяет человеку

определенные действия и сами побуждения к ним по их содержанию, а не по психологическому облику, эмоциональной окраске, душевному настрою и т. п. В этом прежде всего и состоит объективно - долженствовательная природа моральных требований по отношению к индивидуальному сознанию. Этим методологическим разграничением “логики чувств” и “логики морали” Канту удалось обнаружить суть нравственного конфликта в сфере индивидуального сознания в конфликте долга и склонностей, влечений, желаний, непосредственных стремлений. Долг по Канту — односторонняя и прочная цельность, реальная альтернатива моральной мягкотелости и противостоит последней как принципиальность компромиссам. Одна из исторических заслуг Канта в развитии понятия морали состоит в его указании на принципиальную всеобщность нравственных требований, которая отличает мораль от многих иных схожих с ней социальных нормативов (обычаев, традиций). Парадокс кантовской этики состоит в том, что, хотя моральное действие и направлено на осуществление природного и морального совершенства, достичь его в этом мире невозможно. Кант пытался наметить и разрешение парадоксов своей этики, не прибегая к идее Бога. Он видит в нравственности духовный источник коренного преобразования и обновления человека и общества. Постановка Кантом проблемы автономности этики, рассмотрение этического идеала, размышления о практическом характере нравственности и т. д. признаются неоценимым вкладом в философию.

На развитие морали и этики огромное влияние оказали идеи моралистов, т.е. людей предлагающих новые моральные заповеди, более глубокое понимание известных нравственных принципов. К числу великих моралистов человечества следует отнести Моисея, Будду, Конфуция, Иисуса, Мухаммеда.

Существует, однако, и попытка сделать этику «научной», оторвав её от такой мировоззренческой, «ненаучной» формы как философия. - Подобная тенденция наблюдается в позитивизме, который пытается сделать из этики строго верифицируемую научную дисциплину. Но в результате из их этики уходит мораль и остаётся «этика без морали».

Считается, что термин «этика» ввёл Аристотель для обозначения особых добродетелей характера в отличие от дианоэтических добродетелей разума. Он же создаёт и теорию об этических добродетелях – этику. И здесь содержится важная мысль, которая окажет влияние на дальнейшее развитие этики и психологии, а именно: человеческий интеллект состоит из двух важнейших частей – разума и нрава. Разум включает в себя мышление, память, нрав, чувства, волю.

В отличие от во многом стихийно формирующейся нравственности, этика представляет собой сознательную духовно-теоретическую деятельность. Но теоретически она решает и многие из практических вопросов, которые возникают перед человеком в жизни и которые связаны с проблемами долга, добра, зла, смысла жизни и т.п. Этика рационально осмысливает, развивает и формализует некоторые интуитивно

очевидные для нас истины о нравственных ценностях, придавая тем самым подобным интуитивным предположениям статус научно обоснованных положений. И это очень важная, нужная и сложная работа. Так, например, крупнейший американский этик XX века Дж. Ролз свою довольно-таки сложную концепцию «справедливости как честности» строит на двух, интуитивно принимаемых как справедливые, принципах – принципе «равенства исходных позиций» и принципе «компенсирующего преимущества» для менее преуспевающих членов общества. Поэтому традиционно этику ещё называют «практической философией».

Этика, возникнув в философии, тем не менее не выделилась в особую науку типа социологии, психологии. Почему? – Потому, что проблемы добра и зла, долга, счастья, смысла жизни, практического поведения органично связаны с мировоззрением человека, со сферой свободы его воли, они не определены жёстко природой внешней или внутренней. В моральном выборе важна оценка, проведённая с определённых мировоззренческих позиций!

В этике как теоретической дисциплине постепенно стали выделяться два рода проблем. Один род проблем связан с нормами, принципами, ценностями, т.е. с их определением, анализом, с проблемами их формирования, воспитания и т.д. Этими вопросами занимается нормативная этика. Именно нормативная этика даёт нам специфическое моральное знание, для восприятия которого важны как деятельность ума, так и чувств, интуиции, т.е. «деятельности сердца», как подобная деятельность определяется в русской этике. Это знание часто может не восприниматься чисто рассудочно, потому «образованные» люди могут оказаться более глупыми в нравственном смысле, нежели «простые», но чуткие сердцем люди.

Нравственное знание, таким образом, передаётся в разной форме, а не только в сугубо понятийной, научной. Оно может передаваться в притчах, нормах, пословицах, сказках, былинах, мифах и т.п. Не случайно новые представления о добре и зле Господь Иисус Христос передал в форме притч.

Особую роль в нормативной этике играет проповедь как специфическая форма передачи нравственно-нормативного содержания. Эта форма давно оценена по достоинству церковью, но может быть и светская проповедь.

Второй род проблем в этике – это собственно теоретические вопросы о сущности морали, о её происхождении, законах развития и т.д. Данными вопросами занимается теоретическая, или дескриптивная, этика. Данная этика в наибольшей степени наукообразна, её язык более наукообразен, формализован, чем в нормативной этике. Несомненно, что эти две разновидности этики диалектически взаимосвязаны.

Понятие научной, религиозной, профессиональной этик

Существует ряд понятий, связанных с понятием «этика», более частного рода, как то: «научная этика», «религиозная этика»,

«профессиональная этика». Понятие «научная этика» многозначно. Под данным понятием обычно понимается стремление человека опираться в своей нравственной деятельности на более глубокое, научное знание действительности. И с таким значением понятия «научная этика» можно и нужно согласиться. Однако сама «научность» в этике иная, нежели в естественных науках. «Научность» в этике не принимает строго формализованной, дедуктивной или математической формы, не является и строго обоснованной через опыт; индуктивный метод здесь также имеет свои границы.

Замечательно об этом свойстве этического знания выразился Л.Н. Толстой. Он писал: « В области нравственной происходит одно удивительное, слишком мало замечаемое явление. Если я расскажу человеку, не знавшему этого, то, что мне известно из геологии, астрономии, истории, физики, математики, человек этот получит совершенно новые сведения, и никогда не скажет мне: «Да что ж тут нового?

Это всякий знает, и я давно знаю». Но сообщите человеку самую высокую, самым ясным, сжатым образом, так, как она никогда не выражалась, выраженную нравственную истину, - всякий обыкновенный человек, особенно такой, который не интересуется нравственными вопросами, или тем более такой, которому эта нравственная истина, высказываемая вами, не по шерсти, непременно скажет: «Да кто ж этого не знает? Это давно и известно и сказано». Ему действительно кажется, что это давно и именно так сказано. Только те, для которых важны и дороги нравственные истины, знают, как важно, драгоценно и каким длинным трудом достигается уяснение, упрощение нравственной истины – переход её из туманного, неопределённого сознаваемого предположения, желания, из неопределённых, несвязных выражений в твёрдое и определённое выражение, неизбежно требующее соответствующих ему поступков».

Понятие «научной этики» часто связывают с какой-то особой, опирающейся на конкретную науку концепцией морали. Такая этика, считается, основывается на научно-проверенных фактах и использует научную методологию.

Примером подобной «научной этики» может быть «натуралистическая этика», «строящаяся» на природных фактах, как-то: инстинкты человека, его естественное стремление к удовольствию, его иррациональная воля к жизни, к власти. Такой этикой явилась этика социал-дарвинистов, представителями которой были Ч. Дарвин, П.А. Кропоткин и др.

П.А. Кропоткин в книге «Этика» отмечал, что « самые понятия о добре и зле и наши умозаключения о «Высшем добре» заимствованы из жизни природы». Существует инстинктивная борьба между видами и инстинктивная взаимопомощь среди видов, что и предстаёт основой морали. Инстинкт взаимной симпатии наиболее полно проявляется у общественных животных, человека. Современная биология, в частности этология,

значительно расширила представление человека о поведении животных. Однако она сохранила идею о естественных факторах морали, зачастую преувеличивая их роль. Примерами здесь могут служить концепции К. Лоренца, В.П. Эфроимсона, Г. Селье и др.

Научной считала себя и марксистская этика, которая выводила мораль из объективных социальных отношений, рассматривала её как специфическую форму сознания или особый способ освоения действительности, имеющего классовую основу. Специфическую научную этику разрабатывает неопозитивизм, который считает, что предметом научной этики может быть лишь язык морали и этики, а не сама мораль. Подобная этика получила название «метаэтики».

Существуют и возражения против концепций «научной этики». Наиболее серьёзная критика представлена эмотивизмом как одним из направлений неопозитивистской теории морали. Главный аргумент эмотивизма касается сущности нравственных ценностных суждений. Здесь утверждается, что все ценностные суждения являются прескрипциями, а не дескрипциями, т.е. они выражают наши субъективные установки или эмоции, а не обозначают нечто объективное. Однако эта точка зрения не объясняет возможность моральной аргументации, споров, - они тогда просто становятся бессмысленными, ибо все суждения равнозначны. Целые пласты бытия как, например, природная и социальная сферы оказываются «обесцененными».

Этические учения, отстаивающие тезис о дескриптивности ценностных суждений, т.е. о том, что они описывают нечто объективное в морали, предстают более правдоподобными. Они объясняют большее количество моральных явлений, и им следует отдать предпочтение. Эмотивизм ведёт к релятивизму и нигилизму как этическим учениям, утверждающим, что в сфере морали всё относительно, и что нет абсолютных, общечеловеческих ценностей добра.

Итак, понятие «научной этики» не является бессодержательным или бессмысленным. Этика может и должна включать в себя научные факты, методы, теории, хотя их возможности здесь ограничены. В этике велика роль чувств, прескриптивных суждений, самооценок.

Религиозная этика – это этика, которая основывается как на естественных, социальных фактах морали, так и на откровении Богом человеку нравственных истин. Утверждается, что умопостигаемые людьми нравственные истины дополнены в откровении теми, которые нельзя «открыть» умом, как, например, заповедь любви к врагам своим или истина об освящающей душу Божией благодати и т.п.

В целом отношения религии и морали непростые. Всякая религия, как связь человека с Богом, включает в себя и определённую мораль, определяющую принципы данной связи с позиций добра. В свою очередь, окончательное своё основание добро получает в Боге. Как писал св. Феофан Затворник:

«Вероучение всегда вдавалось в ненужные отступления и утонченности, когда не держалось нравственных целей; а нравоучение принимало недолжные направления, когда не освещалось вероучением». Поэтому в богословии существует такая дисциплина, как нравственное богословие. Крупнейшими православными нравственными богословами можно назвать св. Тихона Задонского (XVIII в.), св. Феофана Затворника (XIX в.), св. Игнатия Брянчанинова (XIX в.).

Профессиональная этика является многозначным понятием. Во-первых, это определённые кодексы поведения людей при выполнении ими своей профессиональной деятельности. Во-вторых, это теория данных кодексов, способы их обоснования. Актуальной является проблема соотношения профессиональной этики и общечеловеческой морали. В целом, данное соотношение предстаёт разновидностью диалектического отношения части и целого. Нельзя подменять общечеловеческую мораль профессиональной.

Существует только одна мораль, которая и предстаёт общечеловеческой, а все прочие специфические нравственные системы являются лишь её разновидностью.

Поэтому когда возникают в сознании субъектов противоречия между требованиями общечеловеческой морали и требованиями профессиональной этики, то предпочтение следует отдавать общечеловеческим нравственным принципам.

Профессиональная этика многообразна. Наиболее значимые профессиональные этики – это этика врача (деонтологическая этика), этика юриста, этика бизнеса, этика учёного, педагогическая этика и др.

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

## **Тема лекции 2.**

### **Категории профессиональной этики сотрудника ОВД.**

*Лекция 1 час*

#### **План лекции**

##### **Занятие 1**

1. Профессиональный долг.
2. Профессиональная справедливость.

Тезисы лекции:

Категории этики – это основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали.

При всем разнообразии подходов к определению системы этических категорий можно выделить общепризнанные, наиболее важные в теоретическом и практическом отношении категории:

– добро и зло;– благо;– справедливость;– долг;– совесть;– ответственность;– достоинство и честь, моральная надежность

К категориям этики относят также смысл жизни, счастье и др.

### 1. Добро и зло

Добро и зло – наиболее общие формы моральной оценки, разграничивающие нравственное и безнравственное. Добро – категория этики, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу. Зло – категория этики, по своему содержанию противоположная добру, обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения. Это общая абстрактная характеристика отрицательных моральных качеств.

Моральное зло следует отличать от социального зла (противоположности блага). Моральное зло имеет место тогда, когда оно – проявление воли определенного лица, группы лиц, социального слоя. Обычно как моральное зло оценивают отрицательные поступки людей.

### 2. Справедливость

Справедливость в обществе понимается в различных аспектах. Это категория морально-политическая и правовая. В этике справедливость – категория, означающая такое положение вещей, которое рассматривается как должное, отвечающее представлениям о сущности человека, его неотъемлемых правах, исходящее из признания равенства между всеми людьми и необходимости соответствия между деянием и воздаянием за добро и зло, практической ролью разных людей и их социальным положением, правами и обязанностями, заслугами и их признанием

### 3. Долг

Долг – категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях.

Долг представляет собой нравственную задачу, которую человек формулирует для себя сам на основании нравственных требований, обращенных ко всем. Это личная задача конкретного лица в конкретной ситуации.

Долг может быть социальным: патриотический, воинский, долг врача, долг судьи, долг следователя и т. п. Долг личный: родительский, сыновний, супружеский, товарищеский и пр.

### 4. Совесть

Совесть иногда называют другой стороной долга. Совесть – самооценивающее чувство, переживание, один из древнейших интимно-личностных регуляторов поведения людей.

Совесть – категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности,

самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения.

Совесть – субъективное осознание личностью своего долга и ответственности перед обществом, другими людьми выступающее как долг и ответственность перед самим собой.

#### 5. Ответственность

Ответственность – категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности.

#### 6. Достоинство и честь

Достоинство – категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, основанное на признании ценности человека как личности.

Честь как категория этики означает моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами (честь офицера, честь судьи, честь ученого, врача, предпринимателя).

Честь и достоинство тесно связаны. Однако в отличие от достоинства, основанного на признании равенства всех людей, честь оценивает людей дифференцированно.

#### 7. Гуманизм как этический принцип

Гуманизм (от латинского *humanus* – человеческий) – принцип мировоззрения, в том числе нравственности, означающий признание человека высшей ценностью, веру в человека, его способность к совершенствованию, требование свободы и защиты достоинства личности, идею о праве человека на счастье, о том, что удовлетворение потребностей и интересов личности должно быть конечной целью общества.

Еще одной категорией этики является моральная надежность. Понятие моральной надежности навсегда связывается в моей памяти с образом научной руководительницы — Надежды Вениаминовны Рыбаковой. Незадолго до ее ухода из жизни вышла в свет наша совместная брошюра «Моральная надежность личности». Прошло 16 лет, но тема эта, как представляется, не утратила своей актуальности. Вышла прекрасная монография Г.С. Никифорова, в которой автором дается психологическое обоснование теории надежности и ставится проблема ее моральной составляющей. Автор пишет: «Теория надежности устанавливает закономерности возникновения отказов устройств и методы их прогнозирования; ... способы повышения надежности ... при проектировании и последующем изготовлении, а также приемы поддержания надежности ...; разрабатывает методы проверки надежности изделий... Надежность человека — оператора есть свойство ... безошибочно, точно и

своевременно выполнять возложенные на него функции в течение требуемого времени и в определенных условиях деятельности» (Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. СПб, 1996. С. 8, 18). Здесь и профессиограммы, и тесты профпригодности, и дизайн машин, и программы для компьютеров призваны учитывать человеческий фактор.

И все же в данный исторический отрезок представления о надежности немало поколебались. В стране, где все было, кажется, предусмотрено, каждое слово заранее проверено и вычитано и опечатка в ежедневной газете считалась серьезным происшествием, вдруг перестали продавать пищу, платить зарплату, давать отопление. Рухнули устои коллективизма и партийной ответственности вместе с партией, переставшей быть «умом, честью и совестью ... ». Оказалось, что надежность, основанная на силе страха, недолговечна и упования (надежды) только на рынок. Рынок, рыночные отношения стали восполнять дефицит товаров, востребовали энергию желающих работать и зарабатывать. Возникла реальная конкуренция во всех сферах деятельности, а с ней — проблема надежности товаров и услуг. У одних это вызвало панику и ощущение обреченности, у других — несвоевременности разговоров о морали. Вместе с тем, в странах с длительным и постепенным развитием рынка он складывался параллельно с идеологией долга. Несмотря на относительную самостоятельность экономики от морали, именно роль «мирской аскезы» была отмечена М. Вебером в качестве идеологического движителя капиталистических отношений. Значение этики в становлении капиталистических отношений отмечает и современные исследователи. В современных условиях доказано, что «недостаток доверия и социальной интеграции, господство непосредственного эгоистического интереса представляют собой тормоз для экономического роста», что решается благодаря «специфически фирменным кодексам норм (мораль фирмы, «философия фирмы»), которые «повышают совпадаемость фактического поведения работников фирмы с ожидаемым» (Козловски П. Этика капитализма. СПб., 1996. С. 51). Идеология долга не может не опираться на идеи подвижничества (С. Булгаков) и послушания, на понимание того, что всякая деятельность предполагает и имеет смысл при условии гуманистических целей этой деятельности. Здесь встает вопрос о безусловности долга — о надежности специалиста.

Сегодня эта проблема носит общемировой характер. В 1999 году человечество было потрясено оглашением результатов расшифровки «черного ящика» погибшего американского самолета с более ста пассажирами и экипажем на борту. Оказалось, что причиной аварии были действия одного из летчиков, решившего ценой собственной гибели обеспечить получение крупной страховой суммы для больного ребенка, нуждающегося в дорогостоящей операции. И пассажиры, и коллеги — летчики были принесены в жертву, оказались безвинными заложниками родительских чувств. В данном случае встал вопрос о моральной надежности

летчика, чьи личные обстоятельства привели его к безумному варианту разрешения своей главной жизненной проблемы.

Для Казахстана вопрос надежности касается не только отдельных людей, но целых отраслей, переживающих острые моменты перестройки, и эта проблема особенно актуальна. Надежность является необходимым условием становления профессиональной этики в новых условиях, квинтэссенцией понимания долга, в которой смыслом работы является не выгода прежде всего (врач не может думать об этом, когда оперирует), не карьерный рост (водопроводчик должен ликвидировать протечки даже если ему и не объявят благодарность), не успех и известность, а служение людям, обществу. Сегодня особенно велика ответственность СМИ, системы образования, всех, влияющих на формирование общественного мнения специалистов, за создание атмосферы коллективной безопасности, надежности общественных систем, государства в обеспечении уверенности граждан, населения в социальной защите, взаимной помощи, поддержке. Необходимо понимание значимости взаимной надежности на всех ступенях социальной лестницы.

К числу позитивных моментов формирования идеологии надежности, на мой взгляд, следует отнести процесс формирования профессиональных кодексов корпоративных цехов, который захватил и Казахстан. Как показывает простое сопоставление основных положений даже двух кодексов, в них первейшее значение придается этическим основам деятельности, формированию ответственности как условию доверия общества, а, следовательно, надежности профессионала. В приводимых фрагментах акцент делается на преодоление эгоистического интереса, стремления только к прибыли, к сужению круга обязанностей. В них содержится призыв к широкому пониманию долга как дела чести, значимости моральных средств, взаимопомощи, служения людям.

Из кодекса предпринимательской этики:

«Принципы личности

1. Прибыль важнее всего, но честь дороже прибыли.

2. Уважение к другим участникам дела — основа отношений с ними и самоуважения.

Оно дается выполнением принятых деловых обязательств.

3. Воздерживайся от насилия или угрозы применения насилия как способов достижения деловых целей.

Принципы профессионала

4. Всегда веди дело сообразно средствам.

5. Оправдывай доверие, в нем — основа предпринимательства и ключ к успеху.

Стремись завоевать репутацию честного, компетентного и порядочного партнера.

6. Конкурируй достойно. Не доводи деловые разногласия до суда. Самый надежный партнер — тот, который тоже выигрывает от сделки»

Из этического кодекса медицинской сестры:

Уважение к своей профессии. Медицинская сестра несет личную моральную ответственность за поддержание, внедрение и улучшение стандартов сестринского дела. Она не должна претендовать на ту степень компетентности, которой не обладает. Право и долг медицинской сестры отстаивать свою моральную, экономическую и профессиональную независимость...

Медицинская сестра и коллеги. Медицинская сестра обязана в меру своих знаний и опыта помогать коллегам по профессии, рассчитывая на такую же помощь с их стороны, а также оказывать содействие другим участникам лечебного процесса, включая добровольных помощников. Медицинская сестра обязана уважать давнюю традицию своей профессии — оказывать медицинскую помощь коллеге безвозмездно. Попытки завоевать себе авторитет путем дискредитации коллег неэтичны»

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

### **Тема лекции 3.**

#### **Мораль. Функции морали, ее структура и элементы.**

*Лекция 1 час*

#### **План лекции**

##### **Занятие 1**

1. Понятие и сущность морали.
2. Основные элементы структуры морали.
3. Функции морали.

Тезисы лекции:

Существуют два родственных понятия – мораль и нравственность. Каково отношение между ними? В этике существуют попытки «развести» данные понятия. Наиболее известна идея Гегеля, который мораль связывал со сферой должного, идеального, а нравственность со сферой сущего, действительного. Существует ведь большая разница между тем, что люди признают за должное, и тем, что они в действительности выполняют. В русской культуре были предложения вообще не использовать в русском языке слова «мораль», которое имеет иностранное происхождение, - оно происходит от латинского слова «moralis», что означает «нравственный». В русском языке, как считал И.В. Даль, оно заимствовано от французского слова «moralité?», которое первоначально означало драматургический жанр; в западноевропейском театре в XV-XVI вв. - назидательная, аллегорическая драма, персонажами которой были персонифицированные добродетели и пороки, вступавшие в борьбу за душу человека. В.И. Даль считал, что русское слово «нравственный» несколько не хуже французского слова

«моральный». Но ошибаться могут любые учёные, в том числе и великие языковеды, каким был В.И. Даль. Ведь предлагал он заменить, например, слово «горизонт», которое также иностранного происхождения, словом «небозём». Однако в русском языке прижились и слово «мораль», и слово «горизонт», «небозём» же остался «мертворождённым» языковым изобретением Даля. В современном русском языке и в современной этике обычно слова «нравственность» и «мораль» рассматривают как синонимы, или же специально оговаривают, если разделяют их по значению. Мы будем в дальнейшем использовать данные слова как синонимы. Дать определение «морали» («нравственности») значительно сложнее, нежели дать определение «этики», что обусловлено сложностью, многоаспектностью самого предмета. Можно выделить следующие, наиболее общезначимые определения «нравственности»: 1) Нравственность есть «внутренние, духовные качества, которыми руководствуется человек; этические нормы, правила поведения, определяемые этими качествами». В данном определении мораль сводится к определённым духовным качествам человека, а также к определённым нормам и принципам поведения, т.е. к определённой форме сознания. Однако здесь не учитывается в должной мере моральное измерение общества, а также практическая нравственная деятельность. Поэтому в русскоязычной советской этике в 70-е годы XX века было предложено другое, более широкое понятие морали. 2) Мораль есть особый, императивно-оценочный способ освоения действительности через дихотомию (противоположность) добра и зла. Очевидна связь данного понятия морали с человеком, который только и может оценивать и повелевать. Мораль, таким образом, понимается как субъективная форма бытия, хотя и всеобщая для человека. Но как быть с отношением к природе, может ли оно быть нравственным? Обладают ли нравственной самооценностью другие, кроме человека, живые существа? Нравственная интуиция положительно отвечает на эти вопросы, однако они оказываются неразрешимыми для субъективистского подхода к морали, который связывает мораль лишь с человеком, с межличностными и общественными отношениями. Поэтому правомочно ещё более широкое определение морали. 3) Мораль есть совокупность ценностей добра и зла, а также соответствующих им форм сознания, отношений, действий. Данное определение морали и будет нами рассматриваться как основное.

#### Контрольные вопросы

Важнейшая функция морали – регулятивная. Большинство этиков согласно с тем, что это основная функция нравственности. Мораль и формируется как определённый регулятор человеческих отношений к другим людям, самому себе, к природе, к Богу. И тем развитее должна быть мораль, чем сложнее общество, чем совершеннее сам человек. В чём особенность нравственной регуляции? Дело в том, что регулятором поведения человека выступают и такие социальные институты, как право, политика, религия. Так, почему наряду с правом нужна и мораль? Собственно, существование

морали не зависит от нашего желания. Она есть потому, что она естественна, объективна. Она существует также естественно как голубой цвет неба, синий цвет моря, зелёный цвет травы. Как всякая определённая мораль накладывает ограничения на свободу воли. Но моральные ограничения выделяются среди других вследствие их всеобщности и значимости. В самом деле, в праве существует принцип, согласно которому разрешено всё, что не запрещено. Вот эту сферу свободы и контролирует мораль, «заполняет» её своими понятиями свободы, долга, добра, зла. Кроме того, мораль регулирует и ту сферу действий человека, которая подконтрольна праву.

Поэтому сфера регуляции морали шире, нежели у права. Например, право не оценивает самоубийства, ибо это бессмысленно, - нельзя приложить никаких правовых санкций к мёртвому человеку. Мораль же оценивает самоубийц, так согласно православной традиции самоубийц хоронили вне кладбища, за кладбищенской оградой. Кант отмечал, что категорический императив как основной закон поведения один и тот же для права и морали, но в праве он действует только с внешней стороны, через закон, а в морали – и с внутренней стороны, через долг. Мораль, действительно, отличается от права своим содержательным, неформальным характером. Поэтому, в частности, мораль не обязательно должна быть писаной. Мораль отличается от права и по субъекту регуляции. Право обращено к человеку как к определённому гражданину, а мораль обращена к человеку как к личности. Личность же есть ценность, которая не признаёт каких-то физических или политических границ. Мораль отличается от права и по своим санкциям. Мораль относится к внеинституциональным формам регуляции, в то время как право относится к институциональным формам. Так, право опирается на государство, а мораль - на общественное мнение и на чувства человека, такие как чувства совести, долга, справедливости, любви и т.п. И ответственность за нарушения норм в праве и в морали различна. Высшей мерой наказания в праве может быть смертная казнь, а в морали – общественное и личное осуждение. В следующих лекциях мы ещё продолжим эту тему различия морали и права через анализ юридических и моральных норм. Сейчас же надо отметить, что мораль, с одной стороны, предполагает свободную личность, а, с другой - формирует свободную и ответственную личность. Мораль и ограничивает свободу воли, и определяет, формирует положительную свободу как способность самоутверждения истины, добра, красоты и вопреки обстоятельствам. Этим положительная свобода отличается от свободы произвола как вседозволенности. Мораль выше оценивает положительную свободу, которая предстаёт как способность человека сознательно следовать нравственной норме, и она же является важнейшим фактором развития подобной положительной свободы. Следующей функцией морали считается оценочная функция. Мораль не только регулирует поведение человека, но одновременно и оценивает поступки людей, цели их деятельности с точки зрения добра и зла. Нравственной оценке подлежат не только действия человека, но и вся

действительность как социальная, так и природная. Нравственная оценка, в свою очередь, выступает для субъекта как требование к определённому поступку, а именно как нравственный долг к совершению добра в отношении к тому или иному объекту. Существует определённая проблема, состоящая в том, почему человек должен выполнять то, что оценено как добро, если зло часто выгоднее для него? Другими словами, почему добро предстаёт одновременно и долгом? Другая проблема здесь – это проблема сущности долга, его природы. Долг можно определить как осознание человеком какого-либо требования как своей личной нравственной обязанности. Долг выступает всеобщей субъективной формой осознания моральных ценностей. Кант, марксистская этика связывали долг с несовершенством человека и совершенством морального требования. С этой точки зрения получалось, что для святого требования морали утрачивали свой долженствующий характер и выступали как естественные. Однако нравственный опыт человечества свидетельствует, что для подлинно нравственного человека долг возрастал по мере более глубокого постижения добра. Долг есть «обратная» сторона добра, и существует неразрывная связь добра и долга. Нельзя для человека отделить долг от добра, как и добро от долга. И в этом есть нечто таинственное. Здесь находит своё проявление тот естественный нравственный закон, о котором речь шла выше. Логически противоречий между добром и долгом не должно быть, могут быть противоречия лишь между разными видами долга. Примером таких противоречий может быть противоречие между общественным долгом и семейным для отдельных лиц. Если же противоречие между добром и долгом возникает в нравственном сознании человека, то это свидетельствует о несовершенстве его или окружающей действительности, или того и другого одновременно. Как в таком случае поступить человеку? Что выбрать: добро или долг? Вопрос о соотношении добра и долга по-разному решался в этике. Есть деонтическая этика, отдающая предпочтение долгу перед добром. Примером такой этики является этика Канта, марксистская этика. Человек по Канту не должен делать выбор, руководствуясь нравственным чувством добра, - это всё должно быть изгнано из морали как нечто чрезвычайно субъективное. Человек должен основывать свой выбор на идее долга, руководствуясь только суровым чувством долга. У Канта на страницах его серьёзного философского труда, посвящённого морали, «Критика практического разума» присутствуют настоящие лирические панегирики в адрес долга. «Долг! Ты возвышенное, великое слово, в тебе нет ничего приятного, что льстило бы людям, ты требуешь подчинения, хотя, чтобы побудить волю, и не угрожаешь тем, что внушало бы естественное отвращение в душе и пугало бы;...». Долг, как отмечено, есть лишь субъективная форма осознания добра. Но добро должно быть правильно понятым. И делая подобный выбор не надо стремиться освободиться от противоречий в сознании, в частности и от рассматриваемого сейчас противоречия между добром и долгом. Следующая важнейшая функция морали – воспитательная. Цель нравственного

воспитания состоит в формировании духовной личности, способной к самосовершенствованию. Такая личность предстаёт свободной и ответственной. В целом, проблема нравственного воспитания – это отдельная тема. Морали присуща и познавательная, или гносеологическая, функция. В самом деле, мораль даёт информацию о добре и зле, их более конкретных ценностях. Через мораль человек познаёт законы добра, диалектику добра и зла, различные формы проявления добра и зла в мире. Моральное сознание, его структура Мораль представляет собой систему, обладающую определенной структурой и автономией. Важнейшими элементами морали предстают моральное сознание, нравственные отношения, нравственная деятельность и моральные ценности. Нравственное сознание – это совокупность определённых чувств, воли, норм, принципов, идей, через которые субъект отражает мир ценностей добра и зла. В нравственном сознании обычно выделяют два уровня: психологический и идеологический. При этом необходимо сразу же выделить различные виды нравственного сознания: оно может быть индивидуальным, групповым, общественным. Психологический уровень включает в себя бессознательное, чувства, волю. В бессознательном проявляются остатки инстинктов, естественные нравственные законы, психологические комплексы и другие феномены. Бессознательное лучше всего изучено в психоанализе, основателем которого является выдающийся психолог XX века Зигмунд Фрейд. Существует большая специальная литература, посвящённая проблеме соотношения психоанализа и этики. Бессознательное по большей части имеет врождённый характер, но оно может предстать и как целая система сформированных уже жизнью комплексов, которые в значительной степени влияют на выбор зла. Психоанализ выделяет в психике человека три уровня: «Я» («Эго»), «Оно» («Ид») и «Сверх-Я» («Супер-Эго»), последние два уровня и являются основными элементами бессознательного. «Оно» при этом часто определяется как подсознательное, а «Сверх-Я» - как сверхсознательное. З. Фрейд считал, что «с точки зрения обуздания первичных позывов, т.е. с точки зрения морали, можно сказать: «Оно» совершенно аморально, «Я» старается быть моральным, «Сверх-Я» может стать гиперморальным и тогда столь жестоким, каким может быть только «Оно»». Подсознательное часто предстаёт субъективным основанием выбора зла. С другой стороны, нравственность способствует развитию данной способности, формирует так называемую положительную свободу человека, как его способность выбрать добро и вопреки собственным пристрастиям или внешнему принуждению. В этике были попытки рассматривать волю в целом как основу морали. Так, например, считал Ф. Ницше, попытавшийся предложить «переоценку ценностей» с точки зрения «воли к власти» как важнейшей ценности. Этика А. Шопенгауэра также высоко оценивала волю к власти. Однако волюнтаристская этика Шопенгауэра характеризуется пессимизмом, а этика Ницше – нигилизмом. Пессимизм и нигилизм с точки зрения христианской морали есть зло. И подобный аморальный характер волюнтаристской этики в

лице двух её выдающихся представителей свидетельствует о том, что одна воля не может рассматриваться как основание морали. Идеологический уровень нравственного сознания включает в себя нормы, принципы, идеи, теории. Нормы и принципы как элементы морали, их классификация

Нравственная норма – это правило действий человека, сформулированное его разумом на основе тех или иных моральных ценностей. Нормы рассматриваются в этике как один из важнейших элементов нравственности в целом. И это связано с регулятивной функцией морали как её важнейшей социальной функцией. Однако нормы играют важную роль не только в морали, но и в праве, в политике, в религии и в других сферах деятельности. Каково соотношение между нравственными и юридическими нормами как основными видами социальных норм? С формальной стороны нравственные и правовые нормы могут и не различаться. В структуре нравственной нормы, как и в правовой норме, выделяются диспозиция, выражающая содержание и характер требования, а также гипотеза, которая указывает на условие исполнения нормы, и санкция, выражающая способы или средства обеспечения её дееспособности. В основе норм лежат те или иные ценности. Собственно, норма – это определённое требование к поведению субъекта по реализации той или иной ценности. Уже поэтому количество нравственных норм и принципов не ограничено. Принципы – это наиболее общие нормы. И возникает проблема отбора наиболее значимых принципов. Обязательства как требования являются нормой только для определённых субъектов. Императивность данных норм детерминируется условиями их применения, т.е. обязательства выполняются при определённых условиях. Такими обязательствами предстают, например, нормы любой «профессиональной» этики или нормы «профессиональных кодексов», которые связаны со спецификой деятельности или социального положения индивида. Так можно и нужно говорить об обязательствах менеджера, преподавателя, следователя, политика и т.п. Среди нравственных норм обязательства отличаются наибольшей гипотетичностью, условностью. Позволения носят возможный, желательный характер. Среди них выделяются те, которые выходят за пределы «усреднённого долга» или сверхдолжные. Сверхдолжные позволения, как и всеобщие обязанности, очень существенны для нравственного бытия человека, ибо через них раскрывается сущность и реальная возможность духовного совершенствования личности, перспективы развития нравственного миропорядка.

**Основная литература:** [10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Тема лекции 4.**  
**Культура профессионального общения сотрудников ОВД.**

*Лекция 1 час*

**План лекции**

**Занятие 1**

1. Природа и сущность этики деловых отношений.
2. Основные принципы этики делового общения.
3. Служебный этикет.

Тезисы лекции:

Общение (коммуникация) - это способ бытия человека в условиях взаимных отношений, взаимодействия с другими людьми. В процессе общения люди обмениваются информацией - мыслями, идеями и эмоциями, в результате чего между людьми устанавливается определенная форма взаимоотношений и взаимовлияния, направленная на достижение определенного делового целесообразного результата. Этика делового общения - это сумма выработанных наукой, практикой и мировым опытом нравственно-этический требований, принципов, норм и правил, соблюдение которых обеспечивает взаимопонимание и взаимное доверие субъектов делового общения, повышает эффективность контактов и конечных результатов их совместных действий. В основе делового общения лежит решение важного служебного вопроса, ответственное конкретное дело, касающееся судеб людей, материальных и финансовых затрат, а нередко и правовых отношений с весьма малоприятными последствиями для субъектов общения. Поэтому нравственная сторона позиций, решения и социального результата общения играет огромную роль. Кроме того, когда речь идет о руководителе, этическое содержание общения прямо влияет на нравственные воззрения подчиненных и, следовательно, на качество их служебной деятельности. Поэтому знание и владение этикой делового общения является показателем профессиональной культуры сотрудника правоохранительных органов, степени его соответствия современным требованиям. Обмен информацией формирует определенную психологическую установку у субъекта общения. В зависимости от установки характер общения происходит на одном из четырех уровней общения: 1). Позиция контактера основывается на ложных идеях и поэтому она должна быть преодолена и отброшена. 2). Идеи, обусловившие позицию контактера, верны по своей сути, но являются помехой для достижения желательного результата, поэтому необходимо их преодолеть и развенчать. 3). Идеи, лежащие в основе позиции контактера, правильные, но не имеют к данному вопросу никакого отношения. 4). Позиция контактера основана на правильных и плодотворных идеях, необходимо их проанализировать в соответствии с собственными идеями. Деловое общение должно основываться на определенных нравственных принципах, среди которых главными являются следующие: 1. В основе делового контакта лежат интересы дела, но ни в коем случае не

личные интересы и не собственные амбиции. Несмотря на его кажущуюся банальность, именно этот принцип нарушается чаще всего, ибо далеко не каждый и далеко не всегда находит в себе способность поступиться с личными интересами, когда они входят в противоречие с интересами дела, особенно, когда это можно сделать безнаказанно и единственным судьей содеянного будет собственная совесть. 2. Порядочность, то есть органичная неспособность к бесчестному поступку или поведению, основывающаяся на таких выработанных нравственных качествах, как : - обостренная совесть; - постоянное стремление сохранить незапятнанной свою честь как высшую степень честности и благородства и утвердить собственное достоинство как признаваемое окружающими право на самоуважение; - умение держать себя одинаково с любым человеком, независимо от его служебного или социального статуса (Ж.-Ж. Руссо утверждал: "Высшая добродетель - быть одинаковым с нищим и принцем"); - моральная устойчивость, проявляющаяся прежде всего в том, что ни при каких условиях человек не поступает своими принципами; - обязательность, точность, ответственность, верность своему слову. 3. Доброжелательность, то есть органичная потребность делать людям добро (добро - главная категория этики). 4. Уважительность, то есть уважение достоинства контактера, реализующееся через такие воспитанные нравственные качества, как: вежливость, деликатность, тактичность, учтивость, заботливость.

Этикет - это устойчивый порядок поведения, совокупность правил вежливого обхождения в обществе. Этикетные правила представляют собой поведенческий язык культурного общения. В служебном этикете главным является соответствие манер, внешнего вида, речи, жестов, мимики, позы, осанки, тона, одежды характеру социальной роли, в которой происходит общение. Это требование приобретает особенную значимость при участии в строго регламентированном церемониале, где определенные официальные формы поведения должностных лиц должны не выходить за пределы жестко установленных рамок, неисполнение требований этикета по причине их незнания или неуважения к ним воспринимаются как оскорбление личного достоинства и часто становится причиной конфликтов или, по крайней мере, вызывает оправданное неодобрение. Строгое соблюдение правил этикета - важное условие высокой культуры поведения. Это та "одежка", по которой "встречают", по которой составляют первое впечатление о человеке. Но даже самое скрупулезное знание и соблюдение этих правил не гарантирует соответствующего поведения человека, ибо реальные обстоятельства настолько разнообразны, что никакие правила и нормы не в состоянии охватить их полностью. Чтобы избежать всех ошибок, необходимо выработать в себе чувство эмоционального сопереживания с контактером, которое называется тактом. Развитое чувство такта позволяет человеку определить должную меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку.

**Профессиональный такт** - это проявление по отношению к другим

сдержанности, предусмотрительности и приличия при общении. Такт предполагает бережное, внимательное отношение к личности собеседника, исключая возможность задеть какие-то его "больные струны". Это умение тактично, корректно обойти по возможности вопросы, могущие вызвать неловкость у окружающих. Это умение что-то сказать или сделать кстати, без ненужных "перегибов", назойливости и бесцеремонности. Проявление бестактности - безошибочное свидетельство отсутствия культуры, показатель грубости и невоспитанности. Важно постоянно помнить, что соблюдение этикета и проявление такта - это не просто обязательный элемент общения, но неотъемлемая составная часть духовной культуры личности, тем более личности руководителя - неременное условие позитивных результатов делового общения и авторитета правоохранительных органов в целом. Деловое общение сотрудников правоохранительных органов как между собой, в служебных коллективах, так и с гражданами может происходить в условиях различных ситуаций и принимать разнообразные формы.

Укажем на основные: I. Повседневное служебное общение. 1) Беседы, встречи, переговоры. 2) Прием посетителей. 3) Совещания, собрания, заседания, конференции. 4) Посещение организаций, учреждений. 5) Посещение граждан по месту жительства. 6) Дежурство, патрулирование, охрана. II. Специфические формы служебного общения. 1) Общение в служебном коллективе: а) субординированные формы общения; б) общение между коллегами. 2) Общение преподавателей со слушателями в процессе обучения. 3) Деловые контакты с иностранными гражданами. III. Экстремальные формы служебного общения 1) Общение в условиях конфликтной ситуации. 2) Общение с участниками митингов, демонстраций, публичных демаршей. 3) Общение с задержанными, во время обыска. 4) Общение со спецконтингентом. IV. Невербальные и неспецифические формы общения 1) Публичные контакты с журналистами, интервью. 2) Выступления по радио, телевидению, в печати. 3) Телефон, телетайп, радиосвязь. 4) Деловая переписка, резолюции. Кроме того, во всех этих формах общения большое значение придается так называемым аксессуарам, которые входят в качестве элементов в этикетные правила общения. К ним относятся: культура речи, текста, внешнего вида, мимика, тон, жестикация. В отношении каждого из этих элементов существует свод определенных правил, которых также следует тщательно придерживаться.

**Этика деловых бесед, встреч, переговоров.** Результаты профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов во многом зависят от личных встреч, бесед, совещаний. Этические требования к их проведению являются тем необходимым условием, которое позволяет найти правильное решение, сглаживать острые углы и с достоинством выходить из затруднительных или неприятных ситуаций. Правильно проведенная беседа является наиболее благоприятной и нередко единственной возможностью убедить собеседника в обоснованности вашей

позиции, заставить его принять ваше решение и условия. В провоохранительной деятельности существуют ситуации, когда возникает потребность в получении той или иной информации от человека, уклоняющегося от беседы. Даже в этих ситуациях нужно помнить, что человек, которого вы смогли расположить к себе, окажет вам значительно большую помощь, чем тот, кого вы пытаетесь заставить говорить с вами. При подготовке к беседе рекомендуется изучить собеседника. Какое положение он занимает? Как он к вам относится? Что он за человек? Каковы его намерения? Неплохо знать основные моменты биографии собеседника, круг его личных интересов, включая любимое занятие, хобби. Время, предназначенное для встречи, должно быть освобождено от других дел. На это время нельзя назначать другие встречи и заставлять приглашенных ожидать в приемной. Не принято затягивать встречу сверх отведенного для нее времени, если, конечно, это не связано с решением важного вопроса. При проведении встречи и беседы важно учитывать не только их стратегию и тактику, но и обращать внимание на "мелочи" этикета, которые могут вырасти в обстоятельства, серьезно влияющие на результат встречи. Большое значение в беседе, переговорах имеют речь и стиль изложения. Тембр, интонация, четкость произношения, громкость голоса - это факты, которые психологически воздействуют на собеседника, вызывают у него уважение, симпатию к вам или, напротив, негативные эмоции. Нужно быть осторожными с употреблением иностранных слов и выражений. Употребление непонятных собеседнику слов - не лучший способ показать свою эрудицию и образованность. Это не только не способствует лучшему взаимопониманию, но и вызывает раздражение. В народе давно подмечено: кто ясно мыслит, тот ясно излагает. Беседу необходимо вести спокойно, не повышая голоса и не показывая своего раздражения даже тогда, когда для этого есть основания. Горячность, торопливость - плохие помощники в беседе. Будьте внимательны и предупредительны к собеседнику, цените его аргументы, даже если они слабы. Специалисты полагают, что ничто так отрицательно не влияет на атмосферу деловой беседы, как презрительный жест, означающий, что одна сторона отбрасывает аргументы другой без малейших усилий вникнуть в их содержание. В деловом общении особенно важно умение внимательно слушать. Умение слушать собеседника в сложной ситуации - залог взаимопонимания, без которого деловые взаимоотношения могут и не сложиться. Поэтому разработаны основные этические правила эффективного слушания в таком общении. К ним относятся: - умение настроить себя на волну внутренней заинтересованности в теме деловой беседы, спора, совещания; - выделение для себя главных мыслей говорящего (сообщающего информацию) и стремление правильно понять их; - быстрое сопоставление полученной информации с собственной и немедленный мысленный возврат к основному содержанию сообщения, спора, беседы. Внимательно слушая и даже не высказывая своего мнения, сотрудник все равно должен быть активным, а не пассивным участником беседы,

обсуждения, спора. Не делайте поспешных выводов. Именно такие субъективные оценки заставляют гражданина занять по отношению к сотруднику оборонительную позицию. Всегда помните, что такие оценки - барьер содержательного общения. Не дайте "поймать" себя в споре на невнимательности. Когда вы мысленно не соглашаетесь с говорящим, то, как правило, прекращаете слушать и ждете своей очереди высказаться. Старайтесь выразить понимание. Во время слушания осмысливайте сказанное, чтобы понять, что в действительности чувствует собеседник и какую по значимости информацию пытается до вас донести. Попробуйте мысленно представить себя на месте собеседника. Такое общение означает не только одобрение говорящего, но и позволяет точнее понять сообщение. Не задавайте слишком много вопросов. Старайтесь ограничиваться вопросами для уточнения уже сказанного. Чрезмерно большое количество вопросов в известной степени подавляет человека, отнимает у него инициативу, ставит в оборонительную позицию. Никогда не говорите собеседнику о том, что вы хорошо понимаете его чувства, такое заявление служит больше для оправдания собственных (не всегда успешных) попыток убедить собеседника в том, что вы его слушаете. К тому же такое общение поставит под сомнение доверие к вам, и беседа, скорее всего, вообще прекратится. Не давайте совета, пока вас не попросят. Но в тех случаях, когда у вас действительно просят совета, примените приемы анализирующего слушания, чтобы установить, что собеседник хочет узнать на самом деле. Приходится признать, что далеко не все профессионалы правоохранительных органов умеют слушать. Подводя некоторые итоги сказанному, выделим несколько необходимых этических заповедей, помогающих научиться слушать с пользой для себя и для дела. Слушая, надо: - забыть личные предубеждения против собеседника; - не спешить с ответами и заключениями; - разграничивать факты и мнения; - следить за тем, чтобы ваша речь была предельно ясной и точной; - быть беспристрастным в оценке того, что вы услышали от собеседника; - действительно слушать, а не делать вид, будто слушаете, не отвлекаться на посторонние мысли. Часто мы невнимательно слушаем собеседника из-за отсутствия терпения. Собеседник, по нашему мнению, слишком долго подходит к сути разговора. Мы раздражаемся: нам кажется, что на его месте мы бы вели разговор иначе. Такая позиция не приносит пользы. Надо быть терпеливым, считаться с манерой разговора собеседника. Все формы деловых разговоров должны иметь один итог - правильное понимание, которое невозможно, если вы не умеете слушать собеседника. Понимание - это прежде всего способность прогнозировать. Если, выслушав собеседника, вы можете представить, какие действия последуют за разговором, значит, сумели правильно понять его. Постарайтесь логически планировать весь процесс слушания, запоминайте прежде всего главные мысли, высказанные собеседником. За время беседы постарайтесь 2-3 раза мысленно обобщить услышанное и лучше это сделать во время пауз в разговоре. Помните, что ваше стремление по ходу слушания

предугадать то, что будет сказано дальше - признак активного мышления, являющийся хорошим методом запоминания главных положений беседы. Если обобщить сказанное, то успех в деловой беседе, на переговорах может быть во многом облегчен, если придерживаться определенных правил, которые составлены специалистами в области делового общения: - заранее написать план беседы, отработать наиболее важные формулировки; - применять положения психологии о периодическом воздействии на собеседника в ходе беседы, а именно: неблагоприятные моменты чередовать с благоприятными, начало и конец беседы должны быть положительными; - постоянно помнить о движущих мотивах собеседника, его интересах, его ожиданиях, его позиции, чувстве собственного достоинства, самолюбии; - излагать свои мысли и предложения ясно, кратко и понятно; - никогда и ни в какой ситуации не оскорблять и не обижать собеседника, быть с ним вежливым, предупредительным, тактичным и деликатным; - никогда не относиться к другим пренебрежительно; - комплименты говорить умеренно; - всегда, когда есть возможность, признавать правоту собеседника; - избегать пустого разговора, отвлечений на посторонние темы, нарушающих логический ход беседы.

**Прием населения.** Прием граждан ответственными сотрудниками органов, подразделений, учреждений и учебных заведений является одним из главных факторов, способствующих пропаганде деятельности сотрудников правоохранительных органов и укрепления их связи с населением. Для реализации этой установки необходимо предварительно провести работу по доведению до населения через средства массовой информации дни и часы приема с указанием, какое конкретное руководящее лицо принимает посетителей. Кроме того, непосредственно в подразделении на видном месте вывешивается информация для посетителей, в которой даются графики приема посетителей с конкретным указанием, какие руководители отделов и служб ведут прием, к которым посетитель может обратиться для принятия решения по интересующему его вопросу. В дежурной части или у секретаря, помощника заводится специальный журнал, в котором записываются фамилия, имя и отчество, адрес, телефон и вопрос, с которым заявитель обращается к тому или иному должностному лицу. Руководящий работник должен быть компетентен в вопросах, на которые ему приходится давать ответы посетителям, для чего, зная заранее вопросы, их интересующие, он консультируется со специалистами соответствующих служб. Принимающий посетителей руководитель обязан быть внимательным к заявителю, выслушивать каждого без торопливости, не перебивая, проявляя уважительность и такт, должен быть психологически готов к восприятию заявителя, который может быть излишне эмоционален, многословен, даже агрессивен. Он должен владеть приемами нейтрализации этих проявлений и уметь ввести беседу в спокойное русло. Руководитель, ведущий прием, должен стремиться давать максимально исчерпывающие ответы на вопросы заявителей, решая их как со специалистами служб или подразделений, так и с

соответствующими органами и управлениями, от которых зависит решение поставленных посетителями проблем. В том же случае, когда принимающий руководитель не в состоянии ответить на вопрос, он сообщает посетителю, что ему будет дан письменный (если требуется) или устный ответ, определяя при этом срок ответа. Это делается для того, чтобы посетитель покинул подразделение удовлетворенным как характером встречи с руководящим лицом, так и результатами этой встречи. В последнее время появились и такие формы общения с населением как телефон доверия (так называемая "прямая линия") или же выставленный в дежурных частях специальный ящик для писем, жалоб и заявлений граждан, в которых они сообщают о тех или иных действиях сотрудников правоохранительных органов. Эти формы также дают возможность руководящему составу быть в курсе общественного мнения о деятельности правоохранительных органов, нуждающихся в разрешении. По итогам года дежурной части (или сотрудниками секретариата) готовится аналитическая справка о письмах, заявлениях и жалобах граждан, которые были на приеме или прислали соответствующие устные или письменные сообщения. Желательно, чтобы этот устный или письменный материал был доведен до населения через средства массовой информации, что, безусловно, будет способствовать повышению авторитета правоохранительных органов среди населения и усилению их возможностей в бескомпромиссной борьбе с преступностью. Выше приведенный материал содержит рекомендации применительно к условиям деятельности низовых органов. Если же речь идет об вышестоящих органах, то функции, изложенные в данном материале как относящиеся к компетенции дежурных частей, переносятся в ведение штабных подразделений или специальных приемных, существующих в некоторых ведомствах.

**Общение в служебном коллективе.** Служебные отношения влияют на настроение людей, создают тот нравственный микроклимат, без которого невозможно существование коллектива. Нормальные служебные отношения формируются на основе двух основных требований: ответственность за дело и уважение к коллегам. Ответственность предполагает честное и обязательное отношение к своему слову и делу. Необязательный человек, болтун приносит вред не только своим личным поведением, но и создает вокруг себя атмосферу безответственности, недисциплинированности. Деловая обстановка в немалой степени зависит и от уважения к коллегам, умения на чем-то настоять, а в чем-то и уступить, способности разрядить конфликтную ситуацию. Уважение к коллегам в немалой степени проявляется в умении учитывать их интересы, проявлять заботу, делать небольшие, но приятные услуги. Служебные отношения несколько отличаются от бытовых, что накладывает свой отпечаток и на требования к поведению сослуживцев. Если, например, в кафе или ресторане главным в отношении женщин и мужчин является приоритет дамы, то в служебных отношениях этот приоритет нередко отступает на второй план и замещается

приоритетом начальника. Правоохранительная деятельность связана со сложными, быстро меняющимися ситуациями, значительным риском, что вызывает повышенную вероятность возникновения различных конфликтов - межличностных и межгрупповых. Для успешной работы важно предвидеть возможность возникновения конфликтных ситуаций и знать, как из них выходить. Если избежать конфликта все же не удалось, то нужно уметь безболезненно и с минимальными потерями разрешить возникающие проблемы. Жизнь служебного коллектива не может обходиться без критических замечаний в адрес коллег. И здесь особенно важно, чтобы эта критика носила конструктивный характер, а не была результатом каких-то обид или интересов. Она должна восприниматься человеком как заслуженная. А для этого она должна отвечать основным требованиям, предъявляемым к ней. Во-первых, быть деловой и предметной. К сожалению, существует и так называемая псевдокритика. Во-вторых, критика должна быть тактичной и доброжелательной, учитывать положительные качества и заслуги критикуемого. Ее задача - не унижить человека, а помочь ему исправиться, показать пути выхода из создавшегося положения. Критика всегда воспринимается как несправедливая, если она несет лишь негативный заряд. И наоборот, справедливая оценка положительных и отрицательных моментов в деятельности сотрудников оказывает благотворное влияние. В-третьих, критика должна иметь свой конкретный предмет. Большой вред наносится, когда вместо оценки конкретных действий человека критикуется его личность, характер. Это может вызвать гнев, возмущение критикуемого, желание оправдаться во что бы то ни стало, поскольку человек считает себя, и вполне обоснованно, незаслуженно обиженным. А конкретные указания на определенные действия или поведение сотрудника снимают напряженность. Поэтому они всегда предпочтительнее. В-четвертых, критика требует конкретного подхода, учета особенностей темперамента и характера человека. Один отнесется к замечаниям болезненно, но быстро успокоится и придет в норму, до другого они могут, как говорят, и "не дойти", третьего - могут толкнуть на путь переживаний, а четвертый - настолько внутренне пережил свой проступок, что по отношению к нему взыскания будет излишним. Особые требования предъявляются к взаимоотношениям начальника и подчиненного. Обычно руководитель - ключевая фигура в коллективе. От того, как он ведет себя с людьми, каким образом и во что он вмешивается (или не вмешивается), что он делает для своих подчиненных зависит очень многое. Руководитель всегда должен помнить, что его действия и действия рядового члена коллектива оцениваются этим коллективом по-разному. Всякий поступок начальника в отношении подчиненного воспринимается не только как отношение одной личности к другой, а как действие лица, наделенного властью над другим. Руководитель никогда не приобретет высокий авторитет и уважение, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Поэтому начальник должен быть предельно объективен в отношении подчиненных и выдержан в

своих поступках. Руководитель обязан постоянно помнить о нормах поведения, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях. Хорошему руководителю чужды высокомерие, надменность, раздражительность, капризность, стремление силой своей власти навязать подчиненным свои манеры и привычки. Он всячески избегает ситуаций, в которых можно было бы унижить подчиненного, оскорбить его личное достоинство и честь. Положительным качеством руководителя является сдержанность, которая нужна во всем - в принятии решений, в словах, в действиях. Важно помнить правило: чем полнее в отношениях с людьми руководитель опирается на позитивные неформальные средства, тем меньше создается ситуаций, вызывающих потребность применять административные санкции.

**Проведение деловых совещаний.** Существует несколько правил, которые обязан помнить руководитель, собирающийся провести совещание: - совещание должно быть предельно кратким: затянутое совещание вызывает у его участников потерю интереса к рассматриваемым вопросам и "отторжение" даже той информации, которая до этого вызывала интерес; - на совещание следует приглашать только тех сотрудников, которые действительно необходимы, то есть тех, которые должны действительно реализовать полученную здесь информацию и тех, мнения которых необходимы для принятия решения; - совещание должно проводиться только тогда, когда оно действительно необходимо, когда иной путь выработки определенных решений будет более длителен и менее результативен; излишне частое проведение совещаний говорит о слабости руководства или об его административной трусости, а также о бесполезной растрате служебного времени сотрудников. Всякое совещание требует тщательной подготовки. Чем лучше проведена подготовка совещания, тем меньше времени затрачивается на его проведение. Существует четыре вида совещаний: оперативное совещание, инструктивное совещание, проблемное совещание, итоговое совещание. Кроме того, по характеру проведения совещания разделяются на следующие типы: а) диктаторские - ведет и обладает фактическим правом голоса лишь руководитель, остальным участникам предоставляется право лишь задавать вопросы, но отнюдь не высказывать собственные мнения; б) автократические - основываются на вопросах руководителя к участникам и их ответах на них; здесь нет широкой дискуссии, возможен лишь диалог; в) сегрегативные - доклад обсуждают лишь выбранные руководителем участники, остальные лишь слушают и принимают к сведению; г) дискуссионные - свободный обмен мнениями и выработка общего решения; право принимать решение в его окончательной формулировке, как правило, остается за руководителем; д) свободное - на них не принимается четкая повестка дня, иногда отсутствует и председатель, оно не обязательно заканчивается принятием решения и сводится в основном к обмену мнениями. Начинать совещание следует в точно обозначенное время. Вступительное слово, как правило, делает начальник подразделения.

Во вступительном слове необходимо четко очертить контуры обсуждаемой проблемы (или проблем), сформулировать цель обсуждения, показать ее практическую значимость и определить регламент. Основная задача ведущего собрания заключается в обеспечении возможности выслушать мнения выступающих и проанализировать их. Он должен корректно указать на повороты, отсекал лишнее, не имеющее отношение к делу, настаивать на аргументации высказываемых мнений. Важный признак культуры ведущего собрания - четкое соблюдение регламента. Руководителю не следует злоупотреблять заседаниями в своем кабинете. Здесь сама обстановка подчеркивает неравноправие между руководителем, сидящим в кресле за собственным столом и остальными собеседниками. Подчиненные держатся в этих условиях более скованно. Важнейшим критерием совещания является отношение участников к его итогам. Важно, чтобы у них не было чувства бесполезно затраченного времени, чтобы у каждого сложилось ясное понимание принятых решений и своей роли в их исполнении. По степени конкретности принимаемых решений можно судить о компетентности начальника, его управленческой культуре и его нравственной воспитанности.

Общение есть индивидуализированная форма общественных отношений, одна из форм человеческого взаимодействия, благодаря которой «индивиды» как физически, так и духовно творят друг друга.

Люди не могут нормально жить, обмениваться опытом, трудовыми и бытовыми навыками, не контактируя друг с другом, не влияя друг на друга.

Общение – это обмен действиями поступками, мыслями, чувствами и переживаниями с другими людьми. Для культурно развитого человека общение становится потребностью. Его отсутствие воспринимается как тяжкая, невосполнимая утрата.

Общение – одновременно процесс воспитания и самовоспитания. Общение помогает выявить и раскрыть лучшие стороны личности. «Тайна» общения состоит в стремлении и умении жить с другими людьми в согласии и доброжелательности, щедро делясь богатством собственной души.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел самым непосредственным образом связана с общением, сфера которого является тем фокусом, где сливаются как непреходящие, так и сиюминутные человеческие проблемы. Овладеть наукой и культурой общения стремятся, наверное, все культурные люди.

Как показывает практика, овладеть мастерством жить с людьми – дело для сотрудников органов внутренних дел настолько сложное, насколько и необходимое. Важно выработать в себе правильную оценку людей и обстоятельств на основе знаний принципов и норм гуманистических отношений.

Сколько ненужных ссор, нареканий, конфликтов могли бы мы избежать, если бы знали и умели формировать высокую культуру взаимоотношений. Этика общения учит предупреждать межличностные конфликты, поступать по отношению к другим, основываясь на принципе

справедливости и благородства, помогает решить многие жизненные проблемы, как на работе, так и дома.

Процессы общения всегда носят осмысленный характер. Важно также определить их направленность и ценностные ориентиры. Ценности общения – это те значимые ориентиры процесса общения, которые определяют его основные содержательные характеристики.

Гуманистическая этика общения ориентирована на честь и достоинство человека как на высшую ценность. И. Кант, формулируя свой категорический императив, указывал, что к человеку надо всегда относиться как к цели, а не как к средству. Дополняя данный императив, Дейл Карнеги в книге «Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей» пишет: «Существует один важнейший закон человеческого поведения. Подчиняясь этому закону, мы почти никогда не попадаем в беду. Фактически этот закон при условии его соблюдения приносит нам бесчисленных друзей и неизменное счастье. Но стоит Вам нарушить его, и мы тут же навлечем на себя бесконечные беды. Закон этот таков: всегда внушайте своему собеседнику сознание его значительности. Глубочайшим свойством людей является страстное стремление быть оцененным по достоинству. Именно оно лежит в основе самой цивилизации».

Служебный этикет как свод правил и норм включает в себя правила отношений сотрудников органов внутренних дел друг к другу. Отличительной чертой служебного этикета работников органов внутренних дел является его нормативный характер: общение здесь регламентируется уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых обязательно.

Так (тактичность) – повышенное чувство меры. Это способность человека тонко и точно соизмерить свои чувства и действия с чувствами и действиями других людей в сложившейся ситуации, умение выбирать такую форму поведения, благодаря которой противоречия разрешаются с сохранением чести и достоинства человека.

Такт – необходимое условие успешного общения между людьми. Что же такое тактичный человек? Тактичного человека чаще всего называют воспитанным. Воспитанный – это умеющий хорошо вести себя. Воспитанный человек обладает достаточным тактом, он умеет вести себя в обществе, обладает хорошими манерами.

Тактичность – это нравственно-эстетический феномен. Она возможна на основе высокого развития нравственной, эстетической и интеллектуальной культуры человека.

Несовместим с понятием воспитанного человека цинизм – наглое, бесстыдное поведение, пронизанное презрением к людям и культуре. Цинизм – это проявление невоспитанности, отсутствие подлинной внутренней культуры, неуважение к людям и обществу.

Культура общения и поведения – это зеркало, в котором каждый показывает свой истинный характер.

Служебный этикет, как свод правил и норм, включает в себя правила отношений сотрудников друг к другу и их отношения к гражданам.

Отличительной чертой служебного этикета работников органов внутренних дел является его нормативный характер: общение здесь регламентировано уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых строго обязательно.

Основными нормами и правилами, обеспечивающими красоту отношений между сотрудниками, являются : строгая воинская субординация, сознательная дисциплина, взаимное уважение, уважение к старшему по званию, должности, возрасту, исполнительность, пунктуальность, инициатива, выдержка, спокойствие и т.п.

Основные нормы далеко не исчерпывают всех норм служебного этикета. В настоящее время ученые разрабатывают специальные напоминатели, содержащие правила поведения. Назначение этих напоминателей – помочь руководителям в организации своего личного поведения для создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Приведем некоторые рекомендации напоминателей:

умей говорить «нет»;

без нужды не критикуй, критика – средство, а не цель;

не повторяй ни публично, ни один на один критические замечания в адрес человека, исправившего положение дела;

без надобности в дела подчиненного не вмешивайся;

начальник не обижается, он анализирует;

умение отказываться от своего неверного решения важнее ложного престижа;

убеждая, не пользуйся властью, пока не исчерпал все остальные средства;

всегда благодари за хорошую работу, но не благодари за плохую;

не делай замечания подчиненным в присутствии посторонних лиц;

объектом критики чаще всего должна быть плохо выполненная работа, а не человек;

критика ошибок подчиненных не должна убивать в них чувства самостоятельности;

чем выше ранг руководителя, тем больше внимания и времени он должен посвящать перспективам;

чем выше ранг руководителя, тем больше внимания и времени он должен уделять человеческим отношениям;

умей говорить, разговаривать, слушать;

никогда не раздражайся, имей терпение;

никогда не бранись;

не стыдись элегантности;

позаботься о том, чтобы твои работники были освобождены от забот, отвлекающих их от работы;

учись на своих ошибках;  
будь внимателен к чужому мнению;  
будь объективен в оценке предложений, исходящих от неприятных для тебя людей;  
будь внимателен и объективен к бесполезным предложениям. Отвергнуть грубо бесполезные предложения сейчас, значит лишить себя возможности получать полезные предложения в будущем;  
при отклонении предложений будь тактичен и вежлив, однако стремление к вежливости не должно менять существа решения;  
работа не может проходить успешно, если создана атмосфера незаменимого руководителя;  
не бойся талантливых подчиненных;  
критика не должна нарушать доверия между сотрудниками; но ради доверия нельзя замазывать промахи и неудачи;  
знание возможностей своих сотрудников – достоинство и преимущество хорошего начальника;  
умение сочетать гуманность с требовательностью – предпосылка здорового морального климата в коллективе;  
задержка работы в твоём личном звене – самое лучшее средство утратить авторитет;  
отдавая распоряжения, будь краток;  
высшая форма неуважения к подчиненным – задержать начало работы из-за опоздания руководителя или неподготовленности совещания;  
хороший начальник делает замечания по мере обнаружения недостатков в работе подчиненных, плохой – копит их для публичного разноса;  
твоя уверенность в успехе дела – уверенность всего коллектива;  
сообщать о месте нахождения, если покидаешь служебный кабинет в рабочее время. Сообщать точное время возврата.  
будь краток в телефонных разговорах;  
умей подчиняться;  
если хочешь, чтобы подчиненные обладали полезными для работы качествами, выработай их у себя;  
достоинство начальника – сильнейший фактор успеха управления;  
выбор и обучение подчиненного всегда более приятная задача, чем выполнение дела самим руководителем;  
занимайся только теми вопросами, для решения которых твоё участие обязательно (твой опыт, кругозор, авторитет);  
ничто так не разлагает работу, как приписывание заслуг коллектива одному лицу;  
критикуя любого работника, создай обстановку, побуждающую к деловым ответам и замечаниям;

прежде чем поручить определенную работу определенному работнику, объективно оцени соответствие возможностей работника с трудностями работы;

будь самокритичен;

будь начальником лишь на работе. Вне трудового процесса ты равен любому работнику из членов коллектива;

культурный человек здоровается первым;

помни, что сомнительные источники информации (сплетни, пересуды) вредны прежде всего тебе;

будь справедлив к служебной характеристике человека, даже если ваши отношения оставляют желать лучшего. Вполне возможно, что его отношение к тебе – следствие твоих несовершенств;

начиная служебную деятельность, позаботься о том, чтобы твои рациональные принципы работы с самого начала стали известны подчиненным;

ты можешь иногда не проверять положительной оценки человека. Но не имеешь права использовать без проверки любые отрицательные характеристики своих подчиненных;

будь бдителен к хвалящим тебя. Ищи мотивы их действий;

не пренебрегай знаниями мелочей жизни подчиненных, но не афишируй этих знаний (не делай из них без нужды предмета публичных выступлений);

знание мотивов поступков людей – одна из основ формирования делового настроения;

не забывай, что у подчиненных семья, а у членов семей знаменательные даты;

требуй выполнения определенных правил, проверь, выполняешь ли ты их сам;

предпочитай приятному, но неинициативному работнику, «ершистого»;

помни, что твои недостатки умножаются на число подчиненных, для которых ты большой авторитет и объект подражания.

Служебная этика выполняет много различных функций. Она способствует сплочению сотрудников, организации здорового психологического климата, обеспечению эффективности служебной деятельности, нравственному и эстетическому воспитанию.

Для превращения данных форм служебного этикета в культуру поведения сотрудников необходимо:

широкая пропаганда, раскрытие смысла принципов и норм служебной этики;

показ на конкретных примерах последствий, вытекающих из соблюдения или несоблюдения работниками служебной этики;

введение в оценку работы сотрудников показателя соответствия его поведения нормам служебной этики;

рассмотрение на служебных совещаниях вопросов, связанных с соблюдением норм служебной этики.

Наряду с вышеперечисленными нормами служебный этикет включает в себя нормы неофициальных отношений, основу которых составляет вежливость, тактичность, скромность, деликатность, точность и обязанность.

Не раскрывая содержания данных понятий, следует отметить, что от правильного сочетаний официальных и неофициальных норм и правил этикета зависит морально-психологический климат, жизнерадостность, сплоченность коллектива, красота взаимных отношений и эффективность служебной деятельности.

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

## **Тема лекции 5.**

### **Конфликт и его морально- нравственная структура.**

*Лекция 1 час*

#### **План лекции**

1. Понятие нравственного конфликта.
2. Моральная структура конфликта.
3. Моральные конфликты сотрудников правоохранительных органов.
4. Этика решения спорных вопросов конфликтных ситуаций.

Тезисы лекции:

Моральный конфликт (от лат. *conflictus* - “противоборство”, “столкновение”) есть ситуация, в которой субъект деятельности поставлен перед необходимостью сделать выбор одной из двух взаимно исключающих форм поведения, или одной из двух моральных ценностей.

Конфликты могут быть как внешними, так и внутренними. Внешние конфликты возникают между людьми (личность – общество, личность – группа, личность – личность, группа – группа, группа – общество). Источником внутренних конфликтов является сложность, разнохарактерность мотивов самой личности.

Свойства морального конфликта - альтернативность, личностный характер.

Особенность нравственного конфликта состоит в том, что следование одной норме морали как бы ведет к нарушению другой нормы. В конфликтной ситуации моральный выбор является отрешением от какой-либо ценности во имя ценности более высокой, обязательно.

Классификация конфликтных и экстремальных ситуаций: массовые беспорядки, побег, обезвреживание вооруженного преступника, дебош, разбойные нападения, самозащита с применением оружия, освобождения

заложника (ов) и т.п.

Неотъемлемой частью деятельности сотрудников правоохранительных органов является риск - действие, сопряженное с возможной опасностью для жизни и здоровья сотрудника.

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому определяют конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами. Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т. д. Однако оно, как уже отмечалось, не всегда выражается в форме явного столкновения, конфликта.

Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолеть разногласия, и вступают в открытое конфликтное взаимодействие. Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют функциональными (конструктивными).

Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют дисфункциональными (деструктивными). Надо уметь анализировать конфликты, понимать их причины и возможные следствия. В соответствии с классификацией Л. Коузера, конфликты могут быть реалистическими (предметными) или нереалистическими (беспредметными).

Реалистические конфликты вызваны неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата.

Нереалистические конфликты имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, т. е. острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью.

Начавшись как реалистический, конфликт может превратиться в нереалистический, например, если предмет конфликта чрезвычайно значим для участников, а они не могут найти приемлемое решение, справиться с ситуацией. Это повышает эмоциональную напряженность и требует освобождения от накопившихся отрицательных эмоций.

Нереалистические конфликты всегда дисфункциональны. Их гораздо сложнее урегулировать, направить по конструктивному руслу. Надежный способ профилактики подобных конфликтов в организации — создание благоприятной психологической атмосферы, повышение психологической культуры руководителей и подчиненных, овладение приемами само

регуляции эмоциональных состояний в общении.

Существуют пять основных типов конфликта: внутри личностный; межличностный; между личностью и группой; межгрупповой; социальный.

**Внутриличностный конфликт.** Этот тип конфликта не полностью соответствует данному нами определению. Здесь участниками конфликта являются не люди, а различные психологические факторы внутреннего мира личности, часто кажущиеся или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т. п. Внутри личностные конфликты, связанные с работой в организации, могут принимать различные формы.

Одна из наиболее распространенных форм — это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. Например, будучи хорошим семьянином (роль отца, матери, мужа, жены и т. п.), человек должен вечера проводить дома, а положение руководителя может обязать его задержаться на работе. Или: начальник цеха дал мастеру указание выпустить определенное количество деталей, а технический руководитель в то же самое время — произвести технический осмотр оборудования.

Причиной первого конфликта является рассогласование личных потребностей и требований производства, а второго -- нарушение принципа единоначалия.

Внутренние конфликты могут возникать на производстве вследствие перегруженности работой или, напротив, отсутствия работы при необходимости находиться на рабочем месте.

**Межличностный конфликт.** Это самый распространенный тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Многие руководители считают, что единственной его причиной является несходство характеров. Действительно, встречаются люди, которым из-за различий в характерах, взглядах, манере поведения очень непросто ладить друг с другом. Однако более глубокий анализ показывает, что в основе таких конфликтов, как правило, лежат объективные причины. Чаще всего — это борьба за ограниченные ресурсы: материальные средства, производственные площади, время использования оборудования, рабочую силу и т. д.

Каждый считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не другой. Конфликты возникают между руководителем и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что руководитель предъявляет к нему непомерные требования, а руководитель считает, что подчиненный не желает работать в полную силу.

**Конфликт между личностью и группой.** Неформальные группы устанавливают свои нормы поведения, общения. Каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступление от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, возникает конфликт между личностью и группой. Другой распространенный конфликт этого типа — конфликт между группой и руководителем. Наиболее тяжело такие конфликты протекают при авторитарном стиле руководства.

**Межгрупповой конфликт.** Организация состоит из множества формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты. Например, между руководством и исполнителями, между работниками различных подразделений, между неформальными группами внутри подразделений, между администрацией и профсоюзом. К сожалению, частым примером межгруппового конфликта служат разногласия между высшим и более низким уровнями управления, т. е. между линейным и штабным персоналом. Это яркий пример дисфункционального конфликта.

Межгрупповые конфликты обусловлены несовместимостью целей в борьбе за ограниченные ресурсы (власть, богатство, территория, материальные ресурсы и т. п.), т. е. наличием реальной конкуренции, а также возникновением социальной конкуренции. Межгрупповые конфликты сопровождаются: — проявлениями «деиндивидуализации», т. е. члены группы не воспринимают других людей как индивидуумов, как самобытных личностей, а воспринимают их как членов другой группы, которой приписывается негативное поведение.

Деиндивидуализация облегчает проявление агрессивности к другим группам; . проявлениями социального, межгруппового сравнения, в ходе которого более высоко и положительно оценивают свою группу, повышают свой престиж и одновременно принижают, обесценивают чужую группу, дают ей отрицательную оценку («они злодеи, они глупые, они отстающие» и т. п.).

Социальное сравнение может инициировать конфликты, а также поддерживать, «оправдывать себя» в конфликте, ведь чтобы победить, надо оценивать себя как «положительную группу, которая правильно поступает» и отрицательно оценивать чужую группу. Часто лидеры групп стремятся частично или полностью изолироваться от информации с чужой стороны о чужой группе («железный занавес»); тогда легче сохранять конфликт между своей и чужой группой. Для сглаживания конфликта полезен обмен реальной информацией друг о друге; . проявлениями групповой атрибуции, т. е. склонны считать, что именно «чужая группа ответственна за негативные события».

Объяснение причин событий резко различается для своей и чужой группы: 1) так положительному поведению своей группы и негативному поведению чужой группы приписываются внутренние причины («мы поступаем правильно, потому что мы хорошие», «они поступают плохо, потому что они плохие»); 2) негативное поведение своей группы и положительное поведение чужой группы объясняются внешними причинами, внешними обстоятельствами. Так, нападения своей группы (негативное, агрессивное поведение) объясняют внешними причинами («нас вынудили обстоятельства»), а нападения противников объясняют внутренними причинами («они плохие люди»).

Конструктивные положительные действия чужой группы оценивают, как внешне обусловленные («у них не было другого выхода, обстоятельства

вынудили их пойти на «мировую») или порой воспринимаются как подвох, «военная хитрость» («что-то здесь не так, нельзя доверять их «миролюбивым» предложениям»). Даже раскол внутри своей группы склонны объяснять действиями «чужой группы», которые «вредят нам, строят заговоры против нас».

Социальный конфликт — это «ситуация, когда стороны (субъекты) взаимодействия преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга» (см.: Социальные конфликты: Экспертиза, прогнозирование, тенденции разрешения. Вып.1.М., 1991).

Но несмотря на разницу подходов, в имеющихся определениях конфликта можно выделить по крайней мере три ключевых момента: во-первых, то, что это предельный случай обострения социальных противоречий, явное или скрытое состояние противоборства, а также ситуация взаимодействия; во-вторых, социальный конфликт выражается в столкновении различных социальных общностей — классов, наций, государств, социальных институтов, социальных субъектов; в-третьих, это то, что противодействующие стороны преследуют свои различные, противоположные цели, интересы и тенденции развития, которые, как правило, противоречат или взаимоисключают друг друга (см.: Дикарева А.А. Мирская М.И. Социология труда. М., 1989; Социологический словарь. Минск, 1991; Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. Ростов н/Д., 1992).

Таким образом, социальный конфликт — это сложное явление, включающее несколько аспектов. Но именно наличие противоборствующих сторон со своими потребностями, интересами и целями является основой конфликта, его осевой линией. Этот момент тесно связан с выяснением причин и природы конфликта, а также определением его границ: пространственных, временных, внутрисистемных.

Пространственные границы конфликта определяются местоположением его участников (квартира, улица, дом, работа, регион и т. д. и т. п.).

Временные параметры конфликта связаны с его продолжительностью, включая начало и конец.

Начало конфликта связано, по меньшей мере, с тремя условиями: 1) первый его участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику путем физических действий, демаршей, заявлений и т. д.; 2) второй участник сознает, что эти действия направлены против него; 3) второй участник в ответ предпринимает активные действия против инициатора конфликта; с этого момента можно считать, что он начался. Из этого следует, что конфликт начинается в случае противоборства сторон. Он возникает лишь тогда, когда стороны начнут активно противодействовать друг другу, преследуя свои цели. Поэтому конфликт всегда начинается как двустороннее (или многостороннее) поведение и ему, как правило, предшествуют иницирующие действия одной из сторон, выступающей в качестве зачинщика конфликта.

Перечень элементов конфликта: 1) два участника или две стороны конфликта; 2) взаимо-несовместимость ценностей и интересов сторон; 3) поведение, направленное на уничтожение планов, интересов противоположной стороны; 4) применение силы для влияния на другую сторону; 5) противопоставленность действий, поведения сторон; 6) стратегии и тактики конфликтного взаимодействия; 7) личностные особенности участников: агрессивность, авторитетность и пр.; 8) характер внешней среды, присутствует ли третье лицо и т. д.

Динамика развития конфликта: — возникновение конфликтной ситуации, — осознание конфликтной ситуации, — собственно конфликтное поведение — обоюдно направленные и эмоционально окрашенные действия, которые затрудняют достижение целей, интересов противника и способствуют реализации собственных интересов в ущерб другой стороне; — развертывание конфликта или его разрешение зависит от участников, их личностных особенностей, интеллектуальных, материальных возможностей, которые есть у сторон, от сути и масштабов самой проблемы, от позиций окружающих лиц, от представления участников о последствиях конфликта, от стратегии и тактики взаимодействия.

Критерии конфликта: 1) взаимозависимость сторон, т. е. обе стороны зависят друг от друга, активность одного человека обуславливает действия другого человека, а эти действия вызывают ответные реакции первого субъекта и т. д., таким образом, происходит взаимодействие сторон, их контроля, однако, если существуют жесткие правила контакта (например, бой боксера), то это не конфликт; 2) осознание ситуации как конфликтной, т. е. одна или обе стороны оценивают чужие действия как преднамеренно враждебные с целью помешать достижению желаемых целей или унижить; 3) выбор стратегии дальнейшего поведения: к поиску компромисса или рационально приемлемого решения, либо к эскалации конфликта, к усилению борьбы, например, от борьбы точек зрения (когнитивный конфликт) переходят к борьбе личностей (межличностный конфликт), затем к борьбе групп и насилию.

В конфликте нет виноватых и правых, каждый хочет достичь своих целей. Конфликт — такой вид взаимодействия, где результат принадлежит всем участникам конфликта, свой вклад в конфликт вносит каждый участник. Но обычно человек думает: «В конфликте виноват не я, а другой человек», «Я прав, а другой — не прав, он плохой», и каждый собирает вокруг себя союзников, чтобы доказать: «Я прав!». Так происходит расширение конфликта.

Окончание конфликта не всегда однозначно. Он может быть исчерпан в случае примирения или выхода из конфликта одной из сторон, а также пресечения и прекращения конфликта в ходе вмешательства третьих сил.

Относительно внутрисистемных параметров конфликта необходимо сказать, что он всегда происходит в определенной системе: семье, группе сослуживцев, трудовом коллективе, государстве, международном сообществе

стран. Выявление внутрисистемных границ конфликта связано с определением конфликтующих сторон, выступающими его главными участниками, а также выделением других лиц или организаций, прямо в конфликте не замешанных, но являющимися элементами системы. В таком случае границы конфликта в системе будут зависеть от того, какое число участников в него вовлечено. Было уже отмечено, что конфликт представляет собой предельно обостренную форму противоречия, но он также еще и служит способом выявления и разрешения противоречий. В этой связи возникает вопрос: а что предшествует конфликту, каковы стадии его развития? Можно ответить, что предшествует ему объективная жизненная ситуация, в которой находятся противоборствующие стороны, и сами эти стороны имеют определенные интересы, потребности, цели. Естественно, что посягательство одной стороны на какую-либо из таких потребностей другой стороны создает социально-психологическую основу конфликта. Это и есть структура противоречия, пока еще не перешедшего в конфликт, — конфликтная ситуация.

Таким образом, конфликтная ситуация — это такое совмещение человеческих потребностей и интересов, которое объективно создает почву для реального противоборства между различными социальными субъектами. Конфликтная ситуация может складываться объективно, помимо воли и желания будущих противоборствующих сторон (сокращение штатов в трудовом коллективе), а может быть создана или намеренно спровоцирована одной или обеими сторонами. Но каждая ситуация определяется действительными событиями и ее субъективное значение зависит от того, какое объяснение дает этим событиям каждая сторона, в соответствии с которыми она и начинает действовать в ходе развития конфликта. Главная черта этой ситуации — возникновение предмета конфликта. Предмет конфликта — это то основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого стороны вступают в борьбу. Поскольку в ходе конфликта разрешаются противоречия, происходит поиск путей выхода из тупиковой ситуации, то возникает вопрос о его функции — положительной или отрицательной, плохой или хорошей. Другими словами, плохо это или хорошо, что происходит конфликт? С обыденной точки зрения здесь может быть дан только отрицательный ответ, потому что конфликт связан с такими явлениями, как бытовые ссоры и неурядицы, служебные неприятности, межнациональные, территориальные, общественно-политические противостояния и противоборства, связанные со страданиями и потерями.

Отсюда и оценка конфликта в качестве явления нежелательного. Но при более внимательном взгляде в существо этой проблемы вырисовывается другой подход, другая точка зрения, согласно которой конфликт не только негативное социальное явление, но также еще и позитивное. Ход рассуждений здесь примерно следующий. Да, конфликт это нежелательное явление, начинающее разъедать нормально функционирующую социальную систему, но в его ходе появляются такие силы, которые смогут вернуть ее в

состояние баланса и стабильности, а также поддержания ее в устойчивом состоянии.

Наряду с этим существует также тенденция рассматривать конфликт не как отклонение от нормы, а как норму социальных отношений, нормальное состояние общества. Это отчетливо просматривается в произведениях Аристотеля, Гоббса, Гегеля, Маркса, Вебера, Дарендорфа. Мортон Дойч, осуществляя мотивационный анализ конфликтного поведения, отмечал, что конфликт — это такое взаимодействие двух сторон, когда достижение целей одного препятствует достижению целей другого, т. е. конкуренция, соперничество выступает как объективная ситуация конфликта, а с другой стороны, эмоциональное неприятие другого человека, тенденция к конкурентному взаимодействию людей, как их психологическая особенность, способствует конфликтному поведению.

Поскольку конфликты неизбежны во взаимодействии людей, то они могут выполнять позитивную конструктивную функцию: — конфликт способствует определенному движению вперед, предотвращает застой; — в процессе конфликта происходит объективация источника разногласия и возможно его разрешение, «снятие», находятся средства предотвращения будущих конфликтов; — конфликт — это определенное отрицание старых, «отживших» отношений, что приводит к формированию новых отношений, коррекции взаимодействия; — в конфликте «изживается» внутренняя напряженность, «выплескиваются» агрессивные чувства, «разряжаются» фрустрации, неврозы; — конфликт — способ самоутверждения личности, особенно у подростка конфликт — необходимая форма поведения для поддержания статуса в группе; — внутригрупповой конфликт в научной деятельности создает необходимый уровень напряженности, нужный для творческой активности; так, исследование показало, что продуктивность творческой научной деятельности выше у конфликтных личностей; — межгрупповые конфликты могут способствовать групповой интеграции, росту сплоченности, солидарности группы; — необходимость решения конфликта приводит к кооперации, к концентрации усилий участников на решение конфликтной ситуации, к вовлечению членов группы в общую жизнь группы.

Признаки деструктивного конфликта: 1) расширение конфликта; 2) эскалация конфликта (т.е. конфликт становится независимым от исходных причин и, даже если причины конфликта устранены, сам конфликт продолжается); 3) увеличение затрат, потерь, которые несут участники конфликта; 4) рост ситуативных высказываний, агрессивных действий участников.

Но вернемся к вопросу о полезности или вредности конфликтов. Нами уже было сказано о том, что конфликт является способом выявления и разрешения противоречий. В этом и коренится ответ на поставленный вопрос. Полезен конфликт тем, что, так или иначе, разрешает противоречие. Но из этого вытекает следующий вопрос: а какова цена разрешения

противоречия путем конфликта? Она, как правило, очень высокая. В виде разрушения или серьезного повреждения системы, а то и вовсе уничтожения одной из сторон. Налицо социальный иллюзионизм, о котором писал Питирим Сорокин. Думается, что лучшим разрешением объективно существующего противоречия является не его конфликтный способ, а мирный, консенсусный вариант, который происходит мирными цивилизованными путями и средствами, когда противостоящие стороны и все участники конфликта приходят к пониманию необходимости этого раньше, прежде чем развитие событий пойдет по конфликтному руслу. Поэтому следующая наша задача будет и состоять в том, чтобы рассмотреть объективные причины и психологию участников зарождающихся конфликтов.

Важным моментом в изучении проблемы конфликтов и их природы является выявление их причин. Анализ социологических и социально-психологических исследований позволяет выделить следующие основные причины конфликтов: — социально-экономические — конфликты в современном обществе представляют собой порождение и проявление объективно существующих социально-экономических противоречий; — социально-психологические — потребности, мотивы, цели деятельности и поведения различных людей; — социально-демографические — различия в установках, мотивах поведения, целях и стремлениях людей, обусловленных их полом, возрастом, принадлежностью к различным национальным образованиям. Люди так или иначе, реагируют на изменение социально-экономической ситуации, преследуя при этом свои интересы и потребности. Естественно, что посягательство на какую-либо из таких потребностей является социально- психологической причиной конфликтов.

Неравенство в уровне доходов и потребления между самыми богатыми и самыми бедными, отсутствие практически средних слоев общества, нестабильность экономического, социального и политического развития неизбежно ведут к конфликтам на самых различных уровнях: межличностном, в масштабах всего общества. Острота социальной напряженности, уровень конфликтности проявляются в различных факторах: повышенном эмоционально-психологическом фоне взаимодействия между людьми, усилении неудовлетворенности жизнью и экономическим положением, учащении локальных конфликтов, превращении девиантного поведения людей в своеобразную социальную «норму» (разбой, рэкет, терроризм, наркомания, проституция и т. д.), поиске «виноватого» (что делать? и кто виноват?). В свою очередь, такого рода негативные психологические факторы не лучшим образом воздействуют на развитие социально-экономической и политической обстановки в целом.

Социальный конфликт всегда сопровождается особой социально-психологической атмосферой, которая получила название социальной напряженности. Социальная напряженность — это особое состояние общественного сознания и поведения, специфическая ситуация восприятия и

оценки действительности (см.: Дмипгриев А.В., Кудрявцев В.Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов (Юридическая конфликтология, ч.1). М.,1993. С.95).

Кодекс поведения в конфликте. Пятнадцать правил: 1. Дайте партнеру «выпустить пар». Если он раздражен и агрессивен, то нужно помочь ему снизить внутреннее напряжение. Пока это не случится, договориться с ним трудно или невозможно. Во время его «взрыва» следует вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно. Он — страдающий человек независимо от того, кто он. Если человек агрессивен, значит, он переполнен отрицательными эмоциями. В хорошем настроении люди не кидаются друг на друга. Наилучший прием в эти минуты — представить, что вокруг тебя есть оболочка (аура), через которую не проходят стрелы агрессии. Ты изолирован, как в защитном коконе. Немного воображения, и этот прием срабатывает. 2. Потребуйте от него спокойно обосновать претензии. Скажите, что будете учитывать только факты и объективные доказательства. Людям свойственно путать факты и эмоции. Поэтому эмоции отмечайте вопросами: «То, что вы говорите, относится к фактам или мнению, догадке?». 3. Сбивайте агрессию неожиданными приемами. Например, попросите доверительно у конфликтующего партнера совета. Задайте неожиданный вопрос, совсем о другом, но значимом для него. Напомните о том, что вас связывало в прошлом и было очень приятным. Сделайте комплимент («В гневе вы еще красивее... Ваш гнев гораздо меньше, чем я ожидал, вы так хладнокровны в острой ситуации...»). Выразите сочувствие: например, тому, что он (она) потерял слишком много. Главное, чтобы ваши просьбы, воспоминания, комплименты переключали сознание разъяренного партнера с отрицательных эмоций на положительные. 4. Не давайте ему отрицательных оценок, а говорите о своих чувствах. Не говорите: «Вы меня обманываете», лучше звучит: «Я чувствую себя обманутым». Не говорите: «Вы грубый человек», лучше скажите: «Я очень огорчен тем, как вы со мной разговариваете». 5. Попросите сформулировать желаемый конечный результат и проблему как цепь препятствий. Проблема — это то, что надо решать. Отношение к человеку — это фон или условия, в которых приходится решать. Неприязненное отношение к клиенту или партнеру могут заставить вас не захотеть решать. А вот этого делать нельзя! Не позволяйте эмоциям управлять вами! Определите вместе с ним проблему и сосредоточьтесь на ней. 6. Предложите клиенту высказать свои соображения по разрешению возникшей проблемы и свои варианты решения. Не ищите виновных и не объясняйте создавшееся положение, ищите выход из него. Не останавливайтесь на первом приемлемом варианте, а создавайте спектр вариантов. Потом из него выберите лучший. При поиске путей решения помните, что следует искать взаимоприемлемые варианты решения. Вы и клиент должны быть удовлетворены взаимно. И вы оба должны стать победителями, а не победителем и побежденным. Если не можете договориться о чем-то, то ищите объективную меру для соглашения

(нормативы, закон, факты, существующие положения, инструкции и т. д.). 7. В любом случае дайте партнеру «сохранить свое лицо». Не позволяйте себе распускаться и отвечать агрессией на агрессию. Не задевайте его достоинства. Он этого не простит, даже если и уступит нажиму. Не затрагивайте его личности. Давайте оценку только его действиям и поступкам. Можно сказать: «Вы уже дважды не выполнили свое обещание», но нельзя говорить: «Вы — необязательный человек». 8. Отражайте как эхо смысл его высказываний и претензий. Кажется, что все понятно, и все же: «Правильно ли я вас понял?», «Вы хотели сказать...?», «Позвольте я перескажу, чтобы убедиться, правильно ли я вас понял или нет». Эта тактика устраняет недоразумения, и, кроме того, она демонстрирует внимание к человеку. А это тоже уменьшает его агрессию. 9. Держитесь как на острие ножа в позиции «на равных». Большинство людей, когда на них кричат или их обвиняют, тоже кричат в ответ или стараются уступить, промолчать, чтобы погасить гнев другого. Обе эти позиции (сверху — «родительская» или снизу — «детская») неэффективны.

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

## СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.

### Тема 1. Понятие этики и ее предмет.

*Семинар 2 часа*

#### Планы семинарских занятий

##### Занятие 1

Вопросы:

1. История этики: основные этапы и направления этики.
2. Этические учения Древнего Востока.

##### Занятие 2

Вопросы:

1. Античная этика.
2. Средневековое учение о нравственности.

#### **Задание:**

1. Раскройте и определите предмет «Профессиональной этики сотрудников ОВД Республики Казахстан».
2. Определите место этики и эстетики в философско-гуманитарной системе знания.
3. Раскройте содержание понятия «Этическая деятельность».

***Методические рекомендации к выполнению задач:***

Используйте библиотечную литературу и материалы электронных ресурсов.

**Нормативно правовые акты [1, 2];**

**Основная литература: [1, 2];**

**Дополнительная литература: [9, 10, 11];**

**Интернет-источники: [19, 20]**

**Электронные учебники и учебные пособия [21]**

**Тема 2. Категории профессиональной этики сотрудника ОВД.**

*Семинар 2 часа*

**Планы семинарских занятий**

**Занятие 1**

Вопросы:

1. Профессиональный долг.
2. Профессиональная справедливость.

**Занятие 2**

Вопросы:

1. Профессиональная честь и достоинство.
2. Профессиональная совесть.

*Задание:*

1. Смысл жизни в работе сотрудника полиции.
2. Что Вы знаете о борьбе с социальным злом.
3. Раскройте связь между культурой и законностью.
4. Что Вы знаете о справедливости в правоохранительной службе.
5. Раскройте взаимосвязь добра и зла.
6. Охарактеризуйте честность и верность в службе правоохранительных органов.
7. Раскройте значение нравственности и храбрости в борьбе против преступности.
8. Что Вы знаете о диалектике справедливости в службе правоохранительных органов?

***Методические рекомендации к выполнению задач***

Используйте библиотечную литературу и материалы электронных ресурсов.

**Нормативно правовые акты [1, 2];**

**Основная литература: [6, 9, 10, 11];**

**Дополнительная литература: [12, 13, 14, 16];**

**Интернет-источники: [19, 20]**

**Электронные учебники и учебные пособия [21]**

### Тема 3. Мораль. Функции морали, ее структура и элементы.

Семинар 2 часа

#### Планы семинарских занятий

##### Занятие 1

Вопросы:

1. Понятие и сущность морали.
2. Основные элементы морали.
3. Функции морали.

##### Занятие 2

Вопросы:

1. Моральное сознание.
2. Нравственная свобода выбора.
3. Принципы и нормы морали сотрудников органов внутренних дел.

**Задания:**

1. Назовите исторические типы морали.
2. Охарактеризуйте гносеологическую ценность профессиональной нравственности.

**Методические рекомендации к выполнению задач**

Используйте материалы электронных ресурсов.

**Нормативно правовые акты [1, 2];**

**Основная литература: [9, 10, 11];**

**Дополнительная литература: [12, 13, 16];**

**Интернет-источники: [19, 20]**

**Электронные учебники и учебные пособия [21]**

### Тема 4. Культура профессионального общения сотрудников ОВД

Семинар 2 часа

#### Планы семинарских занятий

##### Занятие 1

Вопросы:

1. Природа и сущность этики деловых отношений.
2. Основные принципы этики делового общения.
2. Виды делового общения.

##### Занятие 2

Вопросы:

1. Ценностное отношение к человеку. Нормы и правила общения.
2. Формирование и функционирование этикетных форм общения.

**Задания:**

1. Раскройте виды и стили поведения.

2. Культура поведения и противоположные ей формы, дайте им характеристику.
3. Этика внеслужебных отношений (приведите примеры).

***Методические рекомендации к выполнению задач***

Используйте библиотечную литературу и материалы электронных ресурсов.

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 9, 10, 11];

**Дополнительная литература:** [12, 13, 16];

**Интернет-источники:** [19, 20,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

**Тема 5. Конфликт и его морально- нравственная структура.**

*Семинар 2 часа*

**План семинарского занятия**

**Занятие 1**

**Вопросы:**

1. Понятие нравственного конфликта.
2. Моральная структура конфликта.

**Занятие 2**

1. Моральные конфликты сотрудников правоохранительных органов.
2. Этика решения спорных вопросов конфликтных ситуаций.

**Задание:**

1. Напишите эссе на тему «Моральный конфликт в служебной деятельности сотрудников ОВД».
2. Составить тест по теме.

***Методические рекомендации к выполнению задач***

Используйте библиотечную литературу и материалы электронных ресурсов.

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11];

**Дополнительная литература:** [12, 13, 14, 15, 16];

**Интернет-источники:** [17, 18, 19, 20]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

**САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА КУРСАНТОВ ПОД  
РУКОВОДСТВОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ.**

Основной формой проведения СРКП является дискурсивный практикум, в ходе которого используются проблемно-поисковый метод, аргументация

концептуальных позиций, защита теоретических утверждений в форме докладов и сообщений, а также реферативные обзоры.

Основные требования, предъявляемые к курсантам в процессе изучения дисциплины, вытекают из целей и задач изучаемого курса. Для того, чтобы принимать активное участие в совместной работе с преподавателем курсант должен быть заинтересован в изучении дисциплины и содействовать обучению группы, выступать субъектом совместного обучения, проявлять активность и ответственность. Все задания должны выполняться к установленному сроку. На занятия курсант должен приходиться подготовленным, готовым понять задачи поставленные преподавателем и творчески подойти к их решению.

### **Методические рекомендации к занятиям СРКП:**

1. По мере изучения дисциплины пополнять словарь новых терминов.
2. При подготовке рефератов обратить внимание на корректность оформления мыслей, их обоснованность, доказательность.
3. Обратить внимание на многообразие логико-методологических подходов, порой диаметрально противоположных в тех или иных концептах или оценках. Логически аргументировать свою позицию.
4. При подготовке и участии на занятиях использовать методы анализа и синтеза, сравнения, категории этики и другие.
5. Учитывать специфику культурно-исторического контекста формирования проблематики этических проблем.
6. В процессе подготовки к занятиям пользоваться справочной и учебной литературой.
7. Для анализа и понимания сложных этических и научных произведений рекомендуется ознакомление с монографиями и статьями исследующими, анализирующими и разъясняющими проблемы, затронутыми в этих произведениях.
8. Обратить особое внимание на ясность, логичность, обоснованность изложения материала.
9. При подготовке к занятиям необходимо использовать достаточно обширный объем литературы, не ограничиваясь только специальными учебным материалом. В первую очередь мы рекомендуем начать с тех вопросов, которые не вызывают на первый взгляд особых затруднений.

## **Тема 1. Понятие этики и ее предмет.**

*СРКП 3 часа*

### **Занятие 1**

**Задания:**

1. Понятие этики.
2. Становление и развитие этики.

### **Занятие 2**

#### **Задания:**

1. Этика – наука о нравственности.
2. Этические теории современности.

### **Занятие 3**

#### **Задания:**

1. Профессиональная этика и этические нормы в обществе.
2. Особенности юриспруденции.

**Форма проведения СРКП:** в устной форме

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

## **Тема 2. Категории профессиональной этики сотрудников ОВД.**

*СРКП 3 часа*

### **Занятие 1**

#### **Задания:**

1. Правовая культура и этические нормы в обществе.
2. Этические требования предъявляемое к следователю.

### **Занятие 2**

#### **Задания:**

1. Мораль и политика.
2. Этика следователя.

### **Занятие 3**

#### **Задания:**

1. Формирование понятия «нравственности»
2. Служебный этикет.

**Форма проведения СРКП:** в письменной форме

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

## **Тема 3. Мораль. Функции морали, ее структура и элементы.**

*СРКП 3 часа*

### **Занятие 1**

#### **Задания:**

1. Моральные нормы и их иерархия
2. Этические требования, предъявляемые к сотрудникам ОВД.

### **Занятие 2**

#### **Задания:**

1. Формирование морального сознания у сотрудников ОВД.

2. Моральный фактор.

### **Занятие 3**

#### **Задания:**

1. Задачи профессиональной этики.
2. Методология и методы профессиональной этики сотрудников ОВД.

**Форма проведения СРСП:** в письменной форме

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

## **Тема 4. Культура профессионального общения сотрудников ОВД.**

*СРКП 3 часа*

### **Занятие 1**

#### **Задания:**

1. Нравственно-психологический аспект следователя.
2. Этика личных следственных действий.

### **Занятие 2**

#### **Задания:**

1. Указ Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан» от 29 декабря 2015 года № 153.
2. Этические принципы сотрудников ОВД.

### **Занятие 3**

#### **Задания:**

1. Культура взаимоотношений.
2. Единство культуры облика и вида.

**Форма проведения:** в устной форме

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

## **Тема 5. Конфликт и его морально- нравственная структура.**

*СРКП 3 часа*

### **Занятие 1**

#### **Задания:**

1. Моральные конфликты сотрудников ОВД.
2. Кодекс чести сотрудников ОВД.

### **Занятие 2**

#### **Задания:**

1. Соблюдение этики сотрудников ОВД – безупречный долг.
2. Пути решения конфликтных ситуации сотрудников ОВД.

### **Занятие 3**

#### **Задания:**

1. Внутриличностный конфликт.
2. Межгрупповой конфликт.

**Форма проведения:** письменные ответы на задания, комментарий, написать краткий конспект

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

## **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА КУРСАНТОВ**

### **Тема 1. Понятие этики и ее предмет.**

#### **Задания:**

Этические учения в Древней Греции. Воззрения Сократа, Платона и Аристотеля. Этические учения Древнего востока (Индия, Китай). Особенности восточной этики. Этическое учение Аль-Фараби и его значение. Этические идеи гуманистов эпохи Возрождения. Этика Спинозы. Концепции представителей этической мысли 17 – 18 вв. в западно-европейских странах. Этика Канта и Гегеля.

#### **Методические рекомендации:**

- изучение этических учений в истории развития общества
- освоение необходимого уровня теоретических знаний

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

### **Тема 2. Категории профессиональной этики сотрудников ОВД.**

#### **Задания:**

1. Профессиональный долг.
2. Профессиональная справедливость.
3. Профессиональная честь и достоинство.
4. Профессиональная совесть.

**Методические рекомендации:** Ознакомьтесь с литературой по данной теме, сделайте план. Если доклад или сообщение касается творчества определенного деятеля культуры, в них должны быть сведения о биографии, мировоззрении и достижениях.

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

### **Тема 3. Мораль. Функции морали, ее структура и элементы.**

**Задание:**

1. Понятие морального выбора в деятельности юриста
2. Нравственный конфликт и моральная ответственность в деятельности юриста

**Методические рекомендации:**

- изучение сущности и специфики нравственного сознания
- изучение взаимодействия правового сознания с моралью и нравственностью
- освоение необходимого уровня теоретических знаний

**Основная литература:** [12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

### **Тема 4. Культура профессионального общения сотрудников ОВД.**

**Задание:** Правовая культура и поведение юриста. Культура общения как составная часть нравственно – этической культуры сотрудника ОВД. Служебный этикет и такт сотрудника ОВД.

**Методические рекомендации к выполнению:**

Конспектирование соответствующих разделов учебников и учебных пособий по курсу Профессиональная этика сотрудников ОВД. Решение тестовых заданий по данной теме.

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

## **Тема 5. Конфликт и его морально- нравственная структура.**

### **Задание:**

1. Моральные конфликты сотрудников правоохранительных органов.
2. Этика решения спорных вопросов конфликтных ситуаций.

### **Методические рекомендации к выполнению:**

Конспектирование соответствующих разделов учебников и учебных пособий по курсу «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан».

**Нормативные правовые акты:** [1, 2];

**Основная литература:** [3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15];

**Дополнительная литература:** [16, 17, 18, 19, 20];

**Интернет-источники:** [23, 25,]

**Список источников на электронных носителях:** [21]

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТ, ОФОРМЛЕНИЮ РЕФЕРАТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

### *Методические указания по написанию реферата*

Обязательным элементом самостоятельной работы курсанта является представление им реферата в письменном виде по одной из тем изучаемого курса.

Курсант самостоятельно в течение одного учебного цикла по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД» должен подготовить реферат, который обязан представить и защитить в течение цикла. Тематика рефератов выдается курсантам на первой неделе семестра.

Целью реферата является систематизация, углубление и закрепление знаний курсантов по соответствующей выбранной теме дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД», а также самостоятельная постановка курсантом теоретических проблем, их анализ, свободное изложение и обоснование.

Своеобразие и ценность данной формы обучения состоит в том, что Курсант получает реальную возможность самоутверждения как исследователь, умеющий самостоятельно систематизировать приобретенные знания, логически стройно, творчески и критически излагать ту или иную проблему.

Таким образом, работа над рефератом, не ограничиваясь получением новой информации, способствует формированию умения и навыков выработки нового знания, что сближает процесс обучения с научно-исследовательской работой.

### *Общие вопросы написания реферата*

Конкретная тема реферата сообщается курсанту в виде индивидуального задания или выбирается им самим из предложенной тематики по согласованию с преподавателем.

Но даже тщательным образом составленная тематика, конечно, не может охватить всего бесконечного многообразия проблем, изучаемых в процессе преподавания Профессиональной этики сотрудников ОВД. Не исключена возможность, что курсант сам предложит тему реферата. Здесь задача преподавателя заключается в том, чтобы помочь ему определить актуальность предложенной темы, целесообразность ее рассмотрения, выделить необходимый аспект рассмотрения, четко сформулировать тему и задачу исследования.

Не допускается повтор тем рефератов несколькими курсантами.

Курсантам можно рекомендовать высокоэффективный, но мало применяемый вид реферирования – рецензирование социологических, политологических, исторических, философских работ, позволяющее выявить самостоятельное отношение к изучаемой проблеме. Предметом рецензирования могут быть статьи из журналов «Вопросы философии», «Мысль», «Философские науки», «Вестник КазНУ», «Этика», а также рефераты других курсантов.

Весьма полезным является защита реферата именно во время семинарского занятия, сделав его предметом обсуждения и дискуссии.

К написанию реферата предъявляются следующие требования:

*1. по оформлению:* к защите допускается реферат, имеющий титульный лист, план работы, список используемой литературы, приложения (в случае необходимости). Все страницы реферата должны быть пронумерованы.

*2. по содержанию:* в реферате обязательно должны быть отражены актуальность, цели и задачи выбранной темы исследования, четко должны быть изложены все поставленные и решенные вопросы по выбранной теме, квалифицированно проанализированы, рассмотрены проблемы, связанные с темой реферата.

После написания реферат защищается курсантом во время занятия. После защиты и получения положительной оценки реферат обязательно должен быть сдан на кафедру для передачи в архив.

В случае получения отрицательной оценки реферат возвращается на доработку или может быть дана новая тема реферата.

*Содержание и структура реферата*

Реферат по философии представляет собой рукописный или машинописный текст общим объемом 10-15 страниц стандартного формата.

Рекомендуется следующая структура реферата:

*Введение – 1-2 страницы*

Во введении курсант определяет цель работы, доказывает важность и актуальность рассматриваемой темы, также должен четко сформулировать основные вопросы, указать на наличие в теме реферата недостаточно разработанных аспектов.

### *Раздел 1 – 5- 6 страниц*

Первый раздел является как бы продолжением введения. В нем дается краткая история вопроса, раскрывается сущность общих положений, на которые опираются все последующие суждения автора, обосновываются различные аспекты исследуемой темы.

### *Раздел 2 – 5-6 страниц*

Второй раздел посвящается анализу содержания темы в соответствии с тем материалом, который был изучен автором. Очень важно при этом, чтобы в реферате было четко показано современное состояние проблемы. Наиболее эффективной работа курсанта будет в том случае, если рассмотрение выбранной проблемы ему удастся связать с профилем той области знания, в которой он специализируется.

### *Заключение – 2 страницы*

В заключении кратко формулируются основные выводы, в которых автор кратко подводит итог своему анализу. В заключении также указываются перспективы развития рассматриваемой проблемы.

### *Список использованных источников*

В список использованных источников должны войти самые необходимые издания последних лет, учебная и справочная литература, научные монографии. Прилагаемый к реферату список литературы должен соответствовать требованиям, предъявляемым к научным публикациям.

Особое внимание при проверке должно быть обращено на полное и глубокое раскрытие темы реферата, обоснованность суждений, логичность и последовательность.

Не следует злоупотреблять использованием специальной терминологии, изложением частных вопросов конкретной науки и перегружать текст.

### *Методические указания по написанию эссе*

Каждому курсанту необходимо в течение семестра написать эссе, которое должно отражать ваши мысли по определенной проблеме. Эта работа должна быть защищена на 10 неделе семестра. Оцениваться эссе будет по 100-балльной системе. Эссе должно состоять из 2-3 страниц. Не допускается плагиат.

Написание эссе является творческой работой.

К написанию эссе предъявляются следующие требования:

*по оформлению:* к защите допускается эссе, имеющий титульный лист, список используемой литературы (по необходимости). Все страницы должны быть пронумерованы вверху по центру.

*по содержанию:* в эссе обязательно должны быть проанализированы и рассмотрены проблемы, связанные с темой.

### *Методические рекомендации по подготовке и презентации проекта*

Курсант самостоятельно в течение одного учебного цикла по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» должен

подготовить презентацию проекта, которую обязан представить и защитить в течение семестра.

Целью написания презентации является систематизация, углубление и закрепление знаний курсанта по соответствующей выбранной теме дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан», а также самостоятельная постановка курсантом теоретических проблем, их анализ, свободное изложение и обоснование.

Написание проекта требует предварительного изучения учебной, справочной и научной литературы по гуманитарным наукам, материалов периодической печати, статистических данных, а также развитие способности самостоятельного обновления и приобретения знаний.

Курсант выбирает свою определенную тему исследования и представляет проект. Не допускается повтор тем проектов.

*Структура проекта:*

- Обоснование выбора темы;
- Изложение основной проблемы и ключевых положений проекта;
- Краткая характеристика источников;
- Цифры и факты;
- Современное состояние и тенденции;
- Пути решения, предложения и рекомендации.

*Требования к проекту презентации:*

- Проект должен быть представлен в виде презентации на 10 минут;
- Проект желательно представить в виде программы Power Point.

*Критерии оценки:*

- аналитический подход в изложении;
- обоснованность и аргументированность;
- нетривиальность;
- логичность;
- новизна;
- актуальность;
- практическая значимость.

## **2.10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ:**

Изучение дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» используются разнообразные формы учебных занятий, которые позволяют максимально эффективно достичь целей изучения курса: лекции, семинарские занятия, деловые игры и др. работы. Особо следует отметить, что преподавателю необходимо показать курсантам взаимосвязь дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» с другими науками и учебными дисциплинами. Это относиться как к дисциплинам, изучаемым на первом курсе, таких как,

теория государства и права, конституционное право РК, история государства и права РК и других дисциплин, а также с дисциплинами изучаемыми на следующих курсах: уголовное право, криминология, криминалистика, уголовный процесс, юридическая психология и т.д.

*Лекция* – форма учебного занятия, являющаяся главным звеном дидактического цикла обучения. Ее основная цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения курсантами учебного материала.

Как правило, в учебном процессе складывается ряд ситуаций, когда лекционная форма обучения не может быть заменена никакой другой формой. Лекция по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан», как и по другим дисциплинам, выполняет следующие основные функции: 1) информационную, излагающую необходимые сведения; 2) стимулирующую, позволяющую пробудить интерес, как к отдельной теме изучаемого предмета, так и ко всей дисциплине; 3) воспитывающую; 4) развивающую, т.е. дающую оценку явлениям, развивающую мышление курсантов; 5) ориентирующую в проблеме, а также в литературе; 6) разъясняющую, направленную, как правило, на формирование основных понятий науки; 7) убеждающую, позволяющую сделать акцент на системе доказательств.

Особое значение лекция приобретает для реализации функции систематизации и структурирования всего массива знаний по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан», поскольку в доступной для курсантов форме позволяет освоить новую информацию.

Если лекция по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» закладывает основы научных знаний в обобщенной форме, то семинарские занятия направлены на расширение и детализацию этих знаний, на выработку и закрепление навыков профессиональной деятельности. Подготовка к практическим занятиям не может ограничиться слушанием лекций, а предполагает предварительную самостоятельную работу курсантов в соответствии с методическими разработками по каждой запланированной теме.

*Семинар* является одним из основных видов практических занятий по гуманитарным наукам. Он представляет собой средство развития у курсантов культуры научного мышления. Семинар предназначен для углубленного изучения дисциплины, в том числе и такой как «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан», овладения методологией научного познания. Главная цель семинарских занятий - обеспечить курсантам возможность овладеть навыками и умениями использования теоретического знания применительно к особенностям дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан».

*Семинары* – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии курсантов. Семинары способствуют

углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы курсантов. На семинарах по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» курсанты учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, вести полемику, убеждать, доказывать свою точку зрения, опровергать, отстаивать свои убеждения, рассматривают ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности сотрудника ОВД. Все это помогает приобрести навыки и умения, необходимые современному специалисту в области юриспруденции. Следует отметить, что подготовка к семинарскому занятию зависит от формы, места проведения семинара, конкретных задач и поручений. Для эффективности образовательного процесса семинарские занятия по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» могут включать в себя написание доклада, эссе, реферата (с последующим их обсуждением), а также коллоквиум.

**2.11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ, КУРСОВЫХ РАБОТ И Т.П.;** не предусмотрено рабочим учебным планом.

## **2.12. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ**

1. Русский эквивалент древнегреческого слова, от которого происходит термин «этика»:

- А) нравственность
- В) добродетель
- С) местопребывание
- Д) благо
- Е) знание

2. Что такое этическая аксиология:

- А) раздел этики, изучающий социологию морали
- В) раздел этики, изучающий проблемы добра и зла
- С) раздел этики, изучающий происхождение морали
- Д) раздел этики, изучающий историю
- Е) профессиональная этика

3. Предметом этики как науки является:

- А) мораль
- В) человек
- С) действия человека
- Д) этические категории
- Е) воспитание

4. Что в переводе с греческого означает «этос»
- A) Этика
  - B) Право
  - C) Совместное жилище
  - D) Мораль
  - E) Нравственный
5. Что такое диспективная этика
- A) раздел этики, изучающий мораль того или иного общества
  - B) раздел этики, изучающий историю этики
  - C) раздел этики, исследующий проблему долга и должного
  - D) Определенные моральные принципы и нормы
  - E) раздел этики, изучающий проблемы добра и зла
6. Что изучает этика добродетелей
- A) философию права
  - B) формы проведения
  - C) правила и стандарты
  - D) ценности которые существуют в сознании
  - E) личные непосредственные отношения, дружественные контакты
7. Основными этическими требованиями, регламентирующими процесс выбора являются:
- A) Приверженность идейным порицаниям борьбы с преступностью;
  - B) В интересах дела допущение формализма
  - C) Умение добиться цели любыми способами
  - D) Непримируемость к любым нарушениям закона;
  - E) Возможность формализма в интересах дела, умение добиться цели любыми способами
8. Раздел этики, представляющий собой совокупность правил поведения определённой социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных профессиональной деятельностью:
- A) этическая аксиология
  - B) профессиональная этика
  - C) юридическая этика
  - D) медицинская этика
  - E) служебная этика
9. Этический принцип мировоззрения, означающий признание человека высшей ценностью, веру в человека, его способность к совершенствованию, требование свободы и защиты достоинства личности, идею о праве человека на счастье:
- A) антропоцентризм

- В) теоцентризм
- С) социоцентризм
- Д) гуманизм
- Е) этатизм

10. Мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих на основе его предшествующего поведения:

- А) честь
- В) достоинство
- С) добродетель
- Д) репутация
- Е) имидж

11. Кто автор радикально-либеральной концепции справедливости, которая провозглашает, что люди свободны от рождения и основе свободы лежит частная собственность, справедливым является владение собственностью в случае её справедливого первоначального приобретения, такая собственность не может быть отчуждена и перераспределена в пользу социальных неудачников.

- А) И. Кант
- В) Д.Локк
- С) Сократ
- Д) Аристотель
- Е) Платон

12. «Поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе» Гуманистическое начало содержит древнейшее нормативное нравственное требование, которое получило название...

- А) Закон тождества
- В) Золотое правило
- С) «Око за око, зуб за зуб»
- Д) Закон равноправия
- Е) Правило царя Хамураппи

13. Какой термин понятие в переводе с латинского языка означает справедливость.

- А) юстиция
- В) Законность
- С) Ответственность
- Д) Нравственность
- Е) Правосудие

14. Этика подразделяется:

- А) светскую, религиозную
- В) светскую, профессиональную
- С) Каноническую и государственную
- Д) универсальную и светскую
- Е) универсальную и каноническую

15. Этическая категория, определяемая как моральное отношение человека к самому себе и отношению к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами:

- А) достоинство
- В) добродетель
- С) честь
- Д) репутация
- Е) совесть

16. ....– это основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали

- А) Категории этики
- В) Структура этики
- С) Эстетика
- Д) Категории эстетики
- Е) Виды эстетики

17. ....– категория этики, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного

- А) Добро
- В) Зло.
- С) Справедливость
- Д) Долг
- Е) Совесть

18. .... – категория этики обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения

- А) Добро
- В) Справедливость
- С) Зло
- Д) Совесть
- Е) Долг

19..... – категория, означающая такое положение вещей, которое

рассматривается как должное, отвечающее представлениям о сущности человека, его неотъемлемых правах, исходящее из признания равенства между всеми людьми и необходимости соответствия между деянием и воздаянием за добро и зло, практической ролью разных людей и их социальным положением, правами и обязанностями, заслугами и их признанием

- A) Зло
- B) Добро
- C) Долг
- D) Совесть
- E) Справедливость

20. .... – категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях

- A) Долг
- B) Справедливость
- C) Добро
- D) Зло
- E) Совесть

21. .... – категория этики, характеризующая способность человека осуществлять нравственный самоконтроль, внутреннюю самооценку с позиций соответствия своего поведения требованиям нравственности, самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя их выполнения

- A) Добро
- B) Зло
- C) Справедливость
- D) Совесть
- E) Долг

22. .... – категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия ее моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности

- A) Совесть
- B) Достоинство
- C) Честь
- D) Гуманизм
- E) Справедливость

23. .... – категория этики, означающая особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества,

окружающих, основанное на признании ценности человека как личности

- A) Честь
- B) Справедливость
- C) Гуманизм
- D) Совесть
- E) Достоинство

24. .... как категория этики означает моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами

- A) Достоинство
- B) Долг
- C) Честь
- D) Гуманизм
- E) Совесть

25. Важнейшая категория профессиональной этики юриста:

- A) порядочность
- B) нравственность
- C) честь
- D) долг
- E) профессионализм

26. Что означает «честь» как этическая категория

- A) моральное отношение человека к самому себе и отношения к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека
- B) отношение личности к обществу другим людям выражающийся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях
- C) способность человека осуществлять нравственный самоконтроль внутреннюю самооценку с позиции своего поведения требованиям нравственности самостоятельно формулировать для себя нравственные задачи и требовать от себя, их выполнения
- D) Категория этики означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению, к ним в конкретных условиях
- E) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований

27. Что такое «долг» как категория этики?

- A) мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении.

В) особое моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, основанное на признании ценности человека как личности.

С) моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами.

Д) категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований, соответствия её моральной деятельности нравственному долгу, рассматриваемого с позиций возможностей личности.

Е) категория этики, означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях

28. Дайте полное определение «достоинства» как категории этики:

А) моральное отношение к человеку окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека перед обществом.

В) моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека, с его конкретным общественным положением, родом деятельности и признаваемыми за ним моральными заслугами.

С) отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества.

Д) моральное отношение общества, окружающих к человеку, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека.

Е) моральное отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с признанием ценности человека как личности

29. Что устанавливает Кодекс чести сотрудников органов внутренних дел?

А) основные стандарты поведения сотрудников органов внутренних дел;

В) морально-этические нормы;

С) красноречие;

Д) все ответы верны;

Е) нет правильных ответов.

30. В своей деятельности сотрудники органов внутренних дел не должны:

А) быть приверженными политике Президента РК;

В) руководствоваться принципами законности;

С) исключать действия, наносящие ущерб интересам органов внутренних дел;

- D) допускать лоббирование отдельных хозяйствующих субъектов;  
 E) соблюдать законные права и свободы граждан.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Итоговая оценка по дисциплине определяется как сумма максимальных показателей успеваемости по 1 и 2 рубежным контролям - 60% и итоговому контролю - 40% и составляет 100%, то есть итоговая оценка определяется по формуле:

$$И_{\%} = \frac{P_1 + P_2}{2} * 0,6 + Э * 0,4$$

2

$P_1$  - процентное содержание оценки первого рейтинга;

$P_2$  - процентное содержание оценки второго рейтинга;

$Э$  - процентное содержание экзаменационной оценки.

При наличии по дисциплине курсовой работы, ее оценка включается в средний рейтинг –  $P_{ср} = (P_1 + P_2 + \text{полученный балл по курсовой работе}) / 3$

Для корректности подсчета итоговой оценки по вышеприведенной формуле необходимо оценивать знания обучающегося на рубежном контроле (рейтинге) в процентах от 0 до 100%.

Ниже приведена многобалльная буквенная система оценки знаний обучающегося по кредитной технологии.

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	Процентное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A-	3,67	90-94	
B+	3,33	85-89	Хорошо
B	3,0	80-84	
B-	2,67	75-79	
C+	2,33	70-74	Удовлетворительно
C	2,0	65-69	
C-	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D	1,0	50-54	Неудовлетворительно
F	0	0-49	

**«А», «А-» («отлично»)** - если обучающийся глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с поставленными задачами, показывает знания монографического материала, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок;

**«В+», «В», «В-» («хорошо»)** - если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применить теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических задач;

**«С+», «С», «С-», «D+», «D» («удовлетворительно»)** - если обучающийся усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий;

**«F» («неудовлетворительно»)** - если обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большим затруднением выполняет практических работы.

Теми же критериями преподаватель руководствуется в процессе выставления экзаменационной оценки.

Выбор оценки в амплитуде колебаний от А- до А, от В- до В+, от D до С+ определяется степенью соответствия знаний и умений обучающегося вышеописанным критериям.

## **2.13. ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Этика как методологическая основа профессиональной этики юриста.
2. Структура и функции морали.
3. Взаимосвязь морали и форм общественного сознания.
4. Общая характеристика категорий этики.
5. Добро и зло.
6. Профессиональный долг сотрудников ОВД.
7. Профессиональная честь и достоинство сотрудников ОВД.
8. Смысл жизни. Понятие и содержание.
9. Справедливость и законность.
10. Профессиональная этика и гуманизация деятельности ОВД.
11. Профессиональная этика сотрудников ОВД и ее специфика.
12. Мораль в системе деятельности сотрудников ОВД.
13. Принципы гуманизации деятельности ОВД.

14. О соотношении морали и профессиональная деятельность сотрудников ОВД.
15. О гуманизации деятельности ОВД.
16. Проблемы морального выбора и риска в служебной деятельности.
17. Конфликты сотрудников с гражданами и пути выхода из них.
18. Проблема морального выбора.
19. Моральный выбор и риск.
20. Конфликты сотрудников различных служб ОВД с гражданами.
21. Моральный выбор личности.
22. Виды риска.
23. Виды конфликтов в деятельности сотрудников ОВД.
24. Виды конфликтов и пути выхода из них.
25. Культура общения.
26. Этика межличностного общения.
27. Служебный этикет.
28. Ценностное отношение к человеку.
29. Нормы и правила общения.
30. Формирование и функционирование этикетных форм общения.
31. Единство содержания и формы в культуре поведения.
32. Особенности профессиональной деятельности.
33. Этика сотрудников различных служб ОВД.
34. Этика оперативного работника.
35. Этические аспекты профессиональной деятельности.
36. Этика руководителя, стиль его общения.
37. Мораль и политика.
38. Нравственно-профессиональная деформация.
39. Мораль и религия.
40. Нравственное воспитание и его значение в профилактике профессиональной деформации.
41. Система нравственного воспитания.
42. Нравственная культура сотрудников ОВД.
43. Причины и условия профессиональной деформации.
44. Объективные и субъективные факторы профессиональной деятельности.
45. Этика участкового инспектора.
46. Позитивное право и мораль.
47. Естественное право и мораль.
48. Счастье и совесть.
49. Этика следователя.
50. Каноническое право и мораль.

**2.14. СОСТАВИТЕЛЬ:** преподаватель кафедры общеобразовательных дисциплин, майор полиции Дюсембеков А.М.