

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

**Юридический институт
Кафедра общеобразовательных дисциплин**

**Утверждаю
Вр.и.о. заместителя начальника
академии по учебной работе
канд. юрид. наук
полковник полиции
_____ Кенбаев Ж.А.**

«_____» _____ 2019 г.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
по дисциплине
PESOVN RK 2226 «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА
СОТРУДНИКОВ ОВД РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН»**

для специальности 5В030300 – «Правоохранительная деятельность»

Форма обучения: заочная (2018)

Курс: 2

Семестр 3

Количество кредитов: 1

Лекции: 5 часов

Семинары: 4 часа

СРОП -1 час

Экзамен: 1 семестр

Караганда 2019

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
по дисциплине
«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ ОВД
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН» для специальности 5В030300-
«Правоохранительная деятельность», 71 с.

Составитель: Тулегенова С.Ш. ст. преподаватель кафедры
общеобразовательных дисциплин, подполковник полиции.

Рассмотрена на заседании кафедры общеобразовательных дисциплин
«11»июня 2019г., протокол № 19

**Начальник кафедры
общеобразовательных дисциплин
майор полиции**

Баймуханов Е.М.

Утверждена на заседании УМС Карагандинской академии МВД
Республики Казахстан имени Б. Бейсенова
« ____ » _____ 2019 г., протокол № ____.

© Карагандинская академия МВД РК им.Б.Бейсенова, 2019

2.1. ОСНОВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

1. Шифр и название специальности	5В030300-«Правоохранительная деятельность»
2. Курс, семестр	2 курс
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)	Тулегенова Саяжан Шахарбековна, ст.преподаватель кафедры общеобразовательных дисциплин, м.ю.н., вн. 3-41, saeke@mail.ru

2.2. ПРЕРЕКВИЗИТЫ:

Обучающиеся должны обладать начальными знаниями в объеме общеобразовательной школы по следующим дисциплинам:

- 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 следующей дисциплиной:

- Обеспечение конституционных прав человека в деятельности ОВД

2.4 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Цель преподавания дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан»:

1. Воспитание обучающихся в духе нового казахстанского патриотизма, сознательной поддержки ими государственной политики.
2. Повышение правовой, нравственной и эстетической культуры сотрудников в деятельности органов внутренних дел.
3. Выработка 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 обучающихся представление о предмете, задачах и основных категориях данной дисциплины.
- 2) усвоить обучающимися принципами профессиональной морали сотрудников ОВД.
- 3) сформировать в органической связи с общественно-политическими, юридическими и специальными дисциплинами высокогуманного облика сотрудника ОВД.
- 4) привить чувства патриотизма и нетерпимости к антиобщественным явлениям, стойкого иммунитета к нравственно-профессиональной деформации.

Обучающиеся должны знать:

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

Обучающиеся должны 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 течение 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 СРОП	В соответствии с планами занятий СРОП	Использовать литературу рекомендуемую для подготовки СРОП	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 СРОП)	На семинарском занятии и СРОП, 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 СРО	В соответствии с планами занятий СРО	Использовать литературу, рекомендуемую для подготовки к СРО	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 СРОП)	На семинарском занятии и СРОП, 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

Обучающиеся обязаны посещать лекционные, семинарские и занятия СРОП. Состояние посещаемости обязательных занятий влияет на текущий рейтинг обучающихся.

Обучающиеся обязаны:

- не опаздывать на занятия;
- не разговаривать во время занятия по сотовому телефону, не читать газеты.
- активно участвовать в учебном процессе;
- 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
1. Нормативные правовые акты		
1.	Конституция Республики Казахстан.	1995 г. (с дополнениями и изменениями на 2017 г.)
2.	Указ Президента РК №153 от 29 декабря 2015 г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»	2015 г.
2. Основная литература		
3.	Дорожная карта по модернизации органов внутренних дел Республики Казахстан на 2019 - 2021 годы, утвержденная постановлением Правительства Казахстана от 27 декабря 2018 г.	Астана, 2018
4.	Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 5 октября 2018 г. РОСТ БЛАГОСОСТОЯНИЯ КАЗАХСТАНЦЕВ: ПОВЫШЕНИЕ ДОХОДОВ И КАЧЕСТВА	Астана, 2018

	ЖИЗНИ. http://www.akorda.kz/ru	
5.	Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие».	Астана, 10 января, 2018г.
6.	Статья Президента РК Н.А.Назарбаева «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания»	12 апреля, 2017г.
7.	План нации «100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Н. Назарбаева».	Астана, 20 мая 2015 г.
8.	Закон РК «О противодействии коррупции» от 18 ноября 2015 г. №410-V.	18 ноября 2015 г.
9.	Закон РК «О правоохранительной службе» от 06 января 2011 №380- IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.12.2014 г).	06 января 2011 г.
10.	Тулегенова С.Ш. Курс лекций «Профессиональная этика сотрудников ОВД»	Карагандинская академия МВД РК им.Б.ББесйенова, 2018 г.
11.	Сайтбеков А.М., Тулегенова С.Ш. «Вопросы деонтологии в деятельности органов внутренних дел Республики Казахстан»	Карагандинская академия МВД РК им.Б.ББесйенова, 2018 г.
12.	Шалабаев Ж.А., Уалиев М.Е. Профессиональная этика юриста. Учебное пособие.	Караганда, 2013г.
13.	Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана Стратегия «Казахстан-2050: Новый политический курс состоявшегося государства».	Астана, 14 декабря 2012г.
14.	Габитов Т.Х. Этика юриста. Учебное пособие.	Алматы, 2007.
15.	Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов.	Москва, 1998
16.	Попов Л.А. Этика (курс лекций).	Москва, 1998
17.	Назарбаев Н.А. На пороге XXI века.	Алматы, 1996.
18.	Пивоваров П.Г. Профессиональная этика сотрудников ОВД.	Караганда, 1995.
19.	Ибрагимов М.М., Куличенко В.В., Съедин Б.Г. Профессиональная этика и эстетическая культура сотрудников ОВД.	Киев, 1990.

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

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

№ п / п	Номер темы	Название темы	Аудиторные часы		СРСП внеаудиторные	Всего
			лекции	семинарские занятия		
1	1	Понятие этики и ее предмет.	1	1	1	2
2	2	Категории профессиональной этики сотрудников ОВД.	1	1		2

3	3	Мораль. Функции морали, ее структура и элементы.	1	1		2
4	4	Культура профессионального общения сотрудников ОВД.	1	-		1
5	5	Конфликт и его морально-нравственная структура.	1	1		2
Итого			5	4	1	9

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. Этика казахского народа.

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.

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 различались 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.

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. Всю свою жизнь Кант подчинил определенным принципам, от которых никогда не отступал, к таковым относятся достижение материальной независимости (Кант все считал и жил строго по средствам) и забота о здоровье. Они, конечно, не были самоцелями, но их

соблюдение необходимо было для поддержания работоспособности и творчества. Конечно, здесь мало поэтического, но лишь такой режим жизни позволил Канту выполнить все им намеченное.

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 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.

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.

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.

«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.

Вопрос № 2. Этика казахского народа

Система духовной культуры казахов начиналась с древних элементов философской мысли и в современных условиях составила основу полнокровной классической философии. История становления и развития национальной философии богата традициями и интересными философскими изысканиями, которые не потеряли своего значения и до наших дней.

Традиционное общество казахов было обществом кочевников, которые четко отличали себя от оседлых и родственных по языку и вере или же от таких же кочевников, но иных по языку и вере. Традиционность общества в отличие от общества модерна здесь, скорее всего в терминах Дюркгейма и всей теории последующей теории модернизации. Современные социальные науки достаточно критичны к теории модернизации так как она предполагала европоцентризм и вестернизацию и плата за модернизацию часто была миллионами жизней. Можно сослаться на Макса Вебера, Леви-Стросса или Инкелеса, но суть в том, что традиционное общество не могло вынести давления модернизирующегося общества и попадало в его орбиту. В 19 веке кто не модернизировался, тот становился объектом захвата. Казахстан в этом контексте был частью Российской империи.

Казахское общество как раз подпадает под этику добродетели, так как аргументация в этических спорах в этой школе идет по развитию характера и склонностей или идеального типа. Все традиционные общества тяготеют к этике добродетели. Этика добродетели у Платона предполагала четкое деление людей по врожденным особенностям, и уже в средневековье деление на сословие также означало различные этические нормы и соответственно кодексы поведения для различных сословий. Что дозволено Юпитеру...

Традиционное общество иерархично. Иерархия может быть любой – имущественной, возрастной, родовой, сословной, гендерной, религиозной. Иерархичность рассматривалась в теории модернизации как препятствие для процесса модернизации так как она препятствует меритократии или максимальному использованию человеческого таланта на благо общества.

Четкая иерархия в традиционном казахском обществе была необходимым элементом мышления и поведения. Одна поправка с иерархичностью в том, что казахское общество в силу номадизма не всегда четко соблюдало такую иерархичность или были варианты. Номадизм в экономике и в политике означает сильнейшую зависимость человека от окружающей среды, то есть человек мог обеднеть очень быстро из за плохих

условий и в то же время. Скот был очень важен для выживания и зависимость от скота ставила людей в некоторое равенство. Это достаточно условно, так как богатые и многочисленные роды или семьи все равно имели преимущество. Также человек мог выдвинуться благодаря экстраординарным поэтическим или военным талантам, несмотря на происхождение.

Вывод простой, для казахов чтобы реализоваться или быть счастливым, требовалось осуществиться как сын или дочь, образцовая келин, или отец, мужчина, хан, кожа, торе, глава рода, или влюбленный. Все эти роли и нормы поведения всем были понятны и четко предписаны и человек принадлежал не себе, а своей судьбе, отсюда и такая лояльность к роду и генеалогии.

Этические идеи казахской философии, раздвигая границы своего времени, являются значимыми и ценными для современного казахстанского общества. Наше время, круто перевернувшее сознание по части переосмысления духовного наследия народа, его прошлого и настоящего, разрушившее стереотипы и догмы, в плену которых мы находились многие годы, делает востребованным и актуальным исследование этических традиций и направлений казахской философской мысли, поиск современного подхода к ним. Казахская философия в ее этическом измерении помогает нам сегодня снова возвратиться к истокам нашей культуры, нашего мироощущения и прививает столь недостающую в наше время способность видеть мир не только рядом с собой и вокруг себя, но и в его неизведанных высотах и глубинах. Философская аргументация и размышления казахских мыслителей «являются силой... через слово, которое может делать вызов другим силам, разоблачать ложь и приоткрывать завесу над иллюзиями, а также предлагать варианты лучшего мира для всех людей, живущих на планете». Эти строки Питера Кэмпса – Председателя XXII Всемирного философского конгресса, впервые в своей истории прошедшего в 2008 г. на Востоке – в г. Сеуле, как нельзя лучше помогают объяснить казахскую философскую мысль, этическая насыщенность которой делает ее этичной и эстетичной по своей сути. Независимость раскрыла перед нами новые горизонты, дала исключительный шанс строить свое будущее собственными руками.

Двадцатилетняя история существования Казахстана как суверенного государства с особой остротой поднимает вопросы духовного возрождения страны, определения своей судьбы и своего жизнеустройства так, чтобы это отвечало нашим национальным интересам и духовно-нравственным ценностям. Возрождение подлинного интереса к собственным философским истокам и этическим ценностям, уходящим корнями в глубокую древность, укрепляет национальное самосознание и единство народа.

Казахская философская мысль как одна из ветвей тюркской философии, где всегда доминировала этическая мысль, на протяжении всей своей истории выдвигала идеи толерантности и духовного согласия, которые

в настоящее время приобрели глобальный характер и стали основополагающими темами современности. Если духовность впервые в полной мере как особая реальность встает в сфере нравственности, будучи моральным законом, то свое высшее воплощение духовность получает в искусстве, поэзии и философии. Поэзия у казахов – это особый тип самого философствования, насыщенного серьезными раздумиями о духовном существовании народа. Казахскую литературу же, на наш взгляд, было бы верным понимать как способ существования казахской философии, а поэтическое творчество изучать средствами философского мышления, пытаясь вскрыть заключенное в нем философское содержание.

Казахское поэтическое философствование – это сплав ума и сердца, суфийского мистицизма и рационально-логизированного мировосприятия, философской публицистики и лирики, это внутренне единое знание рождается в «дочувствовании» логических смыслов на пересечении двух истин – поэтической и научной, которые тем самым перестают существовать по отдельности, а объединяются в некую ценностную установку, определяющую свободный и ответственный творческий выбор личности. При этом именно нравственная ответственность всегда в первую очередь определяла характер и цель казахской философской мысли. Философское наследие казахского народа содержит ценнейшие этические идеи, обогатившие общую сокровищницу мировой философской мысли.

Академик НАН РК Ж.М. Абдильдин совершенно справедливо отмечает: «В мировую культуру каждый народ вносит все самое ценное, неповторимое, что есть у него. В этом плане и казахский народ сделал свой вклад в духовную культуру человечества. Достаточно назвать имена таких мыслителей, как аль-Фараби, Ахмет Яссави, Бухар-жырау, Шортанбай, Ч. Валиханов, И. Алтынсарин, Абай, Шакарим Кудайбердыев, А. Байтурсынов, С. Торайгыров, С. Сейфуллин, М. Жумабаев, М. Ауэзов и др.» [2, с. 353]. В этой связи хотелось бы особо подчеркнуть тот факт, что Председателем комиссии по возвращению духовного наследия Шакарима, А. Байтурсынова, М. Жумабаева и Ж. Аймаутова в 1988 году был именно Ж.М. Абдильдин, чьи заслуги, личное мужество и настойчивость в продвижении и положительном решении этого трудного в те годы вопроса очень велики. Важно отметить, что идея о необходимости выявления статуса и функций тюркской философии, являющейся духовным истоком казахской философской мысли, принадлежит академику НАН РК А.Н. Нысанбаеву, под чьим руководством и непосредственном активном участии вышла в свет во многом новаторская коллективная монография «Тюркская философия: десять вопросов и ответов», где впервые обосновывается необходимость тюркского типа философствования и анализируются его особенности и функции в системе культуры.

Авторами этой коллективной монографии выявляется особая значимость тюркской философии в становлении планетарной этики в условиях глобализации. Глубиной проникновения в мир сложных проблем

казахской философии как самостоятельной формы духовного творчества отличается новый труд академика НАН РК Г. Есима «Наука совести», состоящий из четырех частей: «Метафизическая лексика Абая», «Философия слов», «Философия «Неприкаянного» и «На краю бездны», где дается подробный анализ философского мышления Абая и Шакарима, осуществленный герменевтическим методом. Анализируя казахскую философскую мысль в контексте развития реалий современности, духовно-нравственные ценности казахского народа, включающие в себя гуманность и милосердие, доброжелательность и гостеприимность, открытость и миролюбие, невозможно обойти тему толерантности, так как толерантность есть органически присущий казахской философии этический принцип, ее важнейшая и характерная особенность.

Известно, что этические принципы казахского народа, уходя корнями в глубокую древность, проникнуты высокими общечеловеческими идеями добра и милосердия, которое, выступая одним из наиболее глубоких проявлений человеческого бытия, само по себе не может не быть толерантным. Казахская философия, в которой хорошо выражена суть национального характера и менталитета народа, открыта к другим культурным влияниям и традициям, она всегда стремилась определить пути установления лояльных, неагрессивных, доброжелательных отношений между различными людьми, социальными слоями и государствами.

Этические идеи казахской философской мысли, впервые рассматриваемые как целостность, как взаимосвязанные между собой эволюционирующие этические феномены, у которых в ходе развития в новом историческом контексте появляются все новое и новое содержание, новые грани и акценты, отвечают самым злободневным задачам духовного возрождения суверенного Казахстана. Эволюционное осмысление казахской философии, в ходе развития которой уходили отжившие понятия, но появлялись новые темы и идеи, обогащенные новым содержанием, включающим в себя и духовную эволюцию конкретных мыслителей, представляет интерес для современных казахстанцев в условиях мучительного поиска ими мировоззренческих ориентиров и обретения приемлемых перспектив духовного развития

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 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 (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.

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.

Справедливость-мера соответствия между содержанием того или иного действия и его оценкой в общественном мнении, а также мера распределения обязанностей и различных благ. Первым в истории этических учений теоретический анализ данной категории дал Аристотель. Он выделил два вида справедливости: справедливость от природы и справедливость по закону, и отмечал, что справедливость от природы (внутреннее чувство справедливости) выше справедливости по закону. А также Аристотель обозначил два принципа, определяющих сущность данной категории: принцип равенства (равное распределение обязанностей и различных благ) и принцип пропорциональности («больше поработавший получает больше, имеющий большее имущество делает больший взнос и платит больший налог»).

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.

Система правил поведения - **мораль**. Правила морали возникают так же стихийно, как и обычаи, но отличаются от последних тем, что обладают идейным основанием. Человек не просто механически повторяет то, что до него исполняли его предки, но делает выбор: он должен поступить так, как предписывает ему мораль. Чем руководствуется человек, обосновывая свой выбор? Совестью, которая рождает чувство долга. Смысл морального долга состоит в том, что один человек узнает себя в другом, сочувствует другому.

Хотя мораль, как и обычай, ориентировала человека на соблюдение коллективных интересов, коллективные действия, она явилась важным шагом вперед по сравнению с обычаем в становлении индивидуального начала в людях как природных существах. Мораль представляет собой систему принципов глубоко личную отношения человека к миру с точки зрения должного. Мораль — это прежде всего жизненный ориентир, в котором выражается стремление человека к самосовершенствованию. Ее основная функция — утверждение человеческого в человеке. Если механическое повторение обычаев еще близко к инстинкту, то совесть, долг, чувство ответственности, присущие морали, чужды миру природы, являются анодами второй природы — человеческой культуры.

Именно по мере культурологического развития общества у людей постепенно начинают формироваться индивидуальные потребности и интересы (экономические, политические, социальные и т. д.). И в связи с защитой отдельного человека и его личных интересов возникла третья система правил поведения - **право**. Становление этой системы тесно связано с возникновением неравенства внутри общности людей, последовавшего за неолитической революцией (переходом от присваивающей экономики к производящей).

Неравенство развивалось по двум направлениям:

- в престиже, следовательно, во влиянии и власти;
- имуществе.

Естественно, у обладателей этих ценностей (престижа или имущества) возникает потребность защищать их от посягательств других, а также потребность упорядочить новые общественные отношения, чтобы каждый «знал свое место» в соответствии с личными возможностями.

Таким образом, право изначально возникает для выражения притязаний людей на те или иные блага как **дозволение**, реализуемое индивидом в целях удовлетворения собственных потребностей посредством силового воздействия на других индивидов. Но такой способ защиты был недостаточно надежным. Кроме того, пользуясь силой, можно не столько защитить свои, сколько присвоить чужие права. Это вело к беспорядку, грозившему гибелью общества. Поэтому в обществе возникла новая организация, призванная упорядочить отношения между людьми, —

государство, а его инструментом стал закон — акт, изданный государством и обязательный к исполнению под страхом физического принуждения.

В законе (и других официальных источниках) закрепились признанные обществом права (притязания на социальные блага). Следовательно, право может быть охарактеризовано как совокупность правил поведения, определяющих границы свободы и равенства людей в осуществлении и защите их интересов, которые закреплены государством в официальных источниках и исполнение которых обеспечивается принудительной силой государства.

СООТНОШЕНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАВА И МОРАЛИ

Единство норм права и норм морали основывается на общности социально-экономических интересов, культуры общества, приверженности людей к идеалам свободы и справедливости.

Единство и соотношение между правом и моралью выражается в том, что:

- в системе социальных норм они выступают самыми универсальными, распространяющимися на все общество;
- у норм права и морали единый объект регулирования — общественные отношения;
- как и нормы права, нормы морали исходят от общества;
- нормы права и нормы морали имеют сходную структуру;
- нормы права и нормы морали выделились из синкретичных (слитных) обычаев первобытного общества в ходе его разложения.

Вместе с тем нормы права и нормы морали отличаются друг от друга следующими признаками:

Происхождение. Нормы морали складываются в обществе на основе представлений о добре и зле, чести, совести, справедливости. Они приобретают обязательное значение по мере осознания и признания их большинством членов общества. Нормы права, устанавливаемые государством, после вступления в силу сразу же становятся обязательными для всех лиц, находящихся в сфере их действия;

Форма выражения. Нормы морали не закрепляются в специальных актах. Они содержатся в сознании людей. В свою очередь, правовые нормы получают выражение в официальных государственных актах (законах, указах, постановлениях и т. д.);

Способ охраны от нарушений. Нормы права и нормы морали в подавляющем большинстве случаев соблюдаются добровольно на основе естественного понимания людьми справедливости их предписаний. Реализация и тех и других норм обеспечивается внутренним убеждением, а также средствами общественного мнения. Такие способы охраны вполне достаточны для моральных норм. Для обеспечения правовых норм применяются также меры государственного принуждения;

Степень детализации. Нормы морали выступают в виде наиболее обобщенных правил поведения (будь добрым, справедливым, честным, не

завидуй и т. п.). Правовые нормы представляют собой детализированные, по сравнению с нормами морали, правила поведения. В них закрепляются четко определенные юридические права и обязанности участников общественных отношений;

Сфера действия. Нормы морали охватывают практически все области взаимоотношений людей, в том числе правовую сферу. Право воздействует только на наиболее важные сферы общественной жизни, регулируя лишь общественные отношения, подконтрольные государству.

Взаимодействие права и морали

Различия права и морали являются основанием их взаимодействия. Они служат одной цели — согласованию интересов личности и общества, обеспечению и поддержанию общественного порядка. Реализация правовых норм, их исполнение во многом обуславливаются тем, насколько они соответствуют нормам морали. Чтобы правовые нормы действовали эффективно, они по крайней мере не должны противоречить моральным ценностям общества. В некоторых случаях право способствует избавлению общества от устаревших моральных норм. Например, именно благодаря праву шел процесс преодоления кровной мести — одного из постулатов морали прошлых времен. Одновременно ряд правовых норм (в частности, уголовные нормы) непосредственно закрепляет в законе моральные нормы, подкрепляя их юридическими санкциями.

Специфическая сущность морали конкретно раскрывается во взаимодействии ее исторически сформированных функций: регулятивной, воспитательной, познавательной, оценочно-императивной, ориентирующей, мотивационной, коммуникативной (обеспечивает общение людей), прогностической и др.

Нетрудно заметить, что перечисленные выше функции морали взаимноперекрещиваются: регулятивная функция включает в себя оценочно-императивную, ориентирующую, отчасти коммуникационную (упорядочивая общение людей); воспитательная функция содержит в себе отчасти оценочно-императивную, мотивационную; познавательная — ориентирующую и прогностическую и т.д.

Поскольку функция регуляции поведения осуществляется не только с помощью требований морали, но и норм права, административных установлений, технических, социально-гигиенических правил и т.п., следует отличать нравственную регуляцию от всякой иной, и, прежде всего от правовой.

Поскольку особенностью морального регулирования поведения людей является его оценочно-императивное содержание, специфической функцией морали можно, вероятно, считать оценочно-императивную, которая отличается нравственную регуляцию от всякой иной, неморальной. В нравственном освоении человеком действительности органически сливаются оценка и повеление (императив). В этом смысле мораль представляет собой оценочно-императивный способ освоения человеком действительности,

осуществляемый с помощью членения окружающих социальных явлений на «добро» и «зло».

Повелевая, мораль оценивает, оценивая, – познает. Вот то необычное распределение функций, которое ее отличает, та особая последовательность работы психологических механизмов, которая присуща нравственному сознанию.

Познавательная функция нравственности подчинена функции регулирования поведения, точнее, оценочно-императивной функции. Мораль интересуется знанием не само по себе (как науку), а знание, преломленное в ценностях или освещающее условия морального выбора. Эта функция морали не тождественна научному познанию. Она дает индивиду не просто знание объектов самих по себе, а ориентирует его в мире окружающих культурных ценностей, предопределяет предпочтения тех из них, которые отвечают его потребностям и интересам.

Наконец, мораль выступает и как особая форма общения людей, заключающего в себе ценное отношение к социальной среде, обществу и миру.

Нравственный контакт людей неизмеримо обогащает опыт их жизни за счет моральных исканий других людей.

Общение людей друг с другом оказалось бы крайне неполноценным, даже ущербным, если бы оно было лишено эмоционально-нравственных моментов.

Роли морали в жизни общества и отдельной личности многочисленны. Трудно объяснить, почему существует нравственность, зато ясно, для чего она существует. Если для прочих земных тварей образ жизни и судьба предписаны от природы, то человек — существо историческое — составляет свою судьбу сам. Для него нет раз и навсегда написанного закона. Что есть человек, никогда не может быть решено окончательно, ибо ни история, ни наша личная судьба еще не завершены. Каждый час мы становимся другими, совершенствуемся по программе, которой еще нет, которую мы сами себе пишем. Дело не в том, чтобы придумать модель будущего и решить, как мы собираемся жить. Гораздо важнее решить, какими будем мы сами, что будет считаться человеческим и подобающим человеку. Каковы будут не только наши права, но и обязанности?

Кем мы должны стать, чтобы в полной мере называться людьми? Человек всегда на пути этого поиска, такой истинно человеческий путь и есть мораль.

Суждение мудрецов о том, что человечество движется в направлении добра — это не иллюзия или благое пожелание, это сущность морали. Коль скоро она есть, мы движемся по ней неотвратно. В поле этого стремления и реализуются функции морали.

1) Регулятивная. Мораль регулирует поведение, как отдельного лица, так и общества. Суть в том, что не одни люди контролируют жизнь других, а каждый сам строит свою позицию, ориентируясь по моральным ценностям.

Идет саморегуляция личности и саморегуляция социальной среды в целом.

Особенно ее значение раскрывается по методу «от противного»: общественное единство нельзя создать ни принуждением, ни даже законом.

Отсутствие нравственной перспективы губит самые прекрасные экономические планы. То же и для конкретного человека: жизнь бессмысленна без активного личного творения этого смысла; так же, как и правильный жизненный путь никто, тебе не укажет, пока ты не выберешь его сам. Так что мораль сродни мюнхгаузеновскому вытаскиванию самого себя за волосы из обывательского болота. Здесь я сам предъявляю себе требования, и сам же их выполняю. Автономия нравственного сознания позволяет нам выбирать линию поведения самостоятельно, не ссылаясь ни на авторитет, ни на закон. В критических ситуациях нравственность оказывается единственной опорой человека. Как перед смертью — когда дела уже не сделать и тело не спасти — остается спасти свое достоинство. Самые слабые и ненавязчивые регулятивы на поверку оказываются самыми главными: они отступают даже перед смертью.

2) Познательная. Моральное сознание видит мир через особую призму и фиксирует это видение в понятиях добра и зла, долга и ответственности.

Это не объективно-научное исследование мира как он есть, это постижение не устройства, а смысла явлений. Для человека такое знание ничуть не менее важно. Главная его особенность — человекомерность. А если суть человека — в поиске своего пути в мире, то «нашего» мира еще нет, он еще должен появиться благодаря нашим усилиям. Потому на нас ложится ответственность за себя и за других. Итак, мораль дает возможность постижения человеческой судьбы, но не в качестве закона, а в качестве регулятивной идеи, ориентируясь по которой, можно построить свою жизнь. Это — сверхзадача, это знание того, что с объективной точки зрения знать нельзя. Ведь жизнь еще не завершена, а мы умудряемся судить о ней, не имея полной и точной информации.

Достоверность наших суждений в морали обеспечена, как ни странно, их необъективностью. Чтобы понять нравственный смысл происходящего, надо изначально нравственно к нему отнестись; чтобы познать нравственную сущность человека, надо его любить. Заинтересованный взгляд на мир и людей дает возможность оценить их перспективы, получить целостное представление о смысле их и своей жизни.

3) Воспитательная. Мораль, как уже не раз повторялось, делает человека человеком. Потому-то нравственное воспитание всегда считалось основой всякого другого. Нравственность не столько приучает к соблюдению свода правил, сколько воспитывает саму способность руководствоваться идеальными нормами и «высшими» соображениями. При наличии такой способности к самоопределению человек может не только выбирать соответствующую линию поведения, но и постоянно развивать ее, т.е.

самосовершенствоваться. Все конкретные достоинства, которые мы находим у нравственно воспитанной личности, вытекают из фундаментальной ее способности поступать как должно, исходить из ценностных представлений, сохраняя при этом свою автономию.

Следует отметить, что выделение определенных функций морали (как и отдельный анализ каждой из них) является достаточно условным, поскольку в реальности они всегда тесно слиты друг с другом. Мораль одновременно регулирует, воспитывает, ориентирует и т.д. Именно в целостности функционирования проявляется своеобразие ее воздействия на бытие человека.

А также для успешного функционирования и развития морали важно свободное, неущемленное проявление всех ее функций, их гармоническая целостность, единство.

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-этических 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 - непереносимое 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 правоохранительной 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. Попытайтесь 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 эlegantности;
- заботься 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 лишиться 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 твое 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 хвляющим 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.

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 отсталые» 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) взаимно-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 «изживаются» 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

Кодекс поведения в конфликте.

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]

Тема 1. Понятие этики и ее предмет.

Семинар 1 час

Планы семинарских занятий

Занятие 1

Вопросы:

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

Задание:

1. Определите место этики и эстетики в философско-гуманитарной системе знания.
2. 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 1 час

Планы семинарских занятий

Занятие 1

Вопросы:

1. Профессиональный долг.
2. Профессиональная справедливость.

Задание (устно):

Ответить на вопросы:

1. Что Вы знаете о борьбе с социальным злом.

2. Раскройте связь между культурой и законностью.
3. Что Вы знаете о справедливости в правоохранительной службе.
4. Раскройте взаимосвязь добра и зла.
5. Охарактеризуйте честность и верность в службе правоохранительных органов.
6. Раскройте значение нравственности и храбрости в борьбе против преступности.
7. 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]

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

Семинар 1 час

Планы семинарских занятий

Занятие 1

Вопросы:

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

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 5. Конфликт и его морально- нравственная структура.

Семинар 1 час

План семинарского занятия

Занятие 1

Вопросы:

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

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 ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ.

Основной формой проведения СРОП 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 СРОП:

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 ознакомиться 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.

СРОП 1 час

Занятие 1

Задания:

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

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Основной формой проведения СРО 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 обучающимся в процессе изучения дисциплины, вытекают из целей и задач изучаемого курса. Для того, чтобы принимать активное участие обучающиеся должны быть заинтересованы в изучении дисциплины и содействовать обучению группы, выступать субъектом совместного обучения, проявлять активность и ответственность. Все задания должны выполняться к установленному сроку. На занятия обучающиеся должны приходиться подготовленным, готовым понять задачи поставленные преподавателем и творчески подойти к их решению.

Методические рекомендации к занятиям СРО:

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 специальным 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.

Задания:

История возникновения этики. Этика казахского народа. 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 обучающихся является представление им реферата в письменном виде по одной из тем изучаемого курса.

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

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

Своеобразие и ценность данной формы обучения состоит в том, что Обучающиеся получают 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 обучающимся 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 обучающимся.

Обучающимся 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 обучающихся.

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 обучающимся 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 обучающиеся 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 обучающиеся 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 обучающимся 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

Обучающиеся 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 обучающихся по соответствующей выбранной теме дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан», а также самостоятельная постановка обучающихся 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.

Обучающиеся 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 обучающимся взаимосвязь дисциплины «Профессиональная этика сотрудников ОВД Республики Казахстан» с другими науками и учебными дисциплинами. Это относится 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 обучающимся 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 обучающихся 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 обучающихся 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 обучающимся 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 обучающихся. Семинары способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы обучающихся. На семинарах по дисциплине «Профессиональная этика сотрудников ОВД

Республики Казахстан» обучающиеся 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.

2.12. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что в переводе с греческого первоначально означает «этос»

- этика
- право
- совместное жилище
- мораль
- нравственный

2. Категория этики, объединяющая все, имеющее положительное нравственное значение, отвечающее требованиям нравственности, служащее отграничению нравственного от безнравственного, противостоящего злу.

- зло
- долг
- добро
- совесть
- справедливость

3. Синонимом какого понятия является справедливость:

- добро
- правосудие
- долг
- ответственность
- зло

4. Основными этическими требованиями, регламентирующими процесс выбора являются:

- приверженность идейным порицаниям борьбы с преступностью;
- в интересах дела допущение формализма

- умение добиться цели любыми способами
- непримиримость к любым нарушениям закона;
- возможность формализма в интересах дела, умение добиться цели любыми способами

5. Раздел этики, представляющий собой совокупность правил поведения определённой социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных профессиональной деятельностью:

- этическая аксиология
- профессиональная этика
- юридическая этика
- медицинская этика
- служебная этика

6. 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:

- антропоцентризм
- теоцентризм
- социоцентризм
- гуманизм
- этатизм

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

- честь
- достоинство
- добродетель
- репутация
- имидж

8. В каком году принят Этический Кодекс государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих)?

- № 307 от 28 июля 2011 года;
- № 248 от 28 мая 2011 года;
- № 741 от 24 декабря 2003 года;
- № 605 от 30 ноября 2003 года;
- № 153 от 29 декабря 2004 года.

9. «Совесть» как категория этики означает:

- воспитанность
- нравственность
- ответственность перед обществом за свое поведение
- внутренняя самооценка с позиций соответствия требованиям нравственности
- личностный регулятор поведения человека

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

- юстиция
- законность
- ответственность
- нравственность
- правосудие

11. Раскройте понятие «альтруизма»

- сознательное стремление содействовать общему благу
- признание человека высшей ценностью
- бескорыстное служение государству, ближнему, обществу, милосердие, выражающиеся в готовности помочь каждому в чем либо нуждающемуся
- предпочтение собственных интересов, интересам всех других
- отказ от социальной помощи

12. 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:

- достоинство
- добродетель
- честь
- репутация
- совесть

13.— это основные понятия этической науки, отражающие наиболее существенные элементы морали

- категории этики
- структура этики
- эстетика
- категории эстетики
- виды эстетики

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

- добро
- зло.
- справедливость
- долг
- совесть

15. — категория этики обобщенно выражающая представление о безнравственном, противоречащем требованиям морали, заслуживающем осуждения

- добро
- справедливость
- зло
- совесть

-долг

16..... – 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

-зло

-добро

-долг

-совесть

-справедливость

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

+долг

-справедливость

-добро

-зло

-совесть

18. – 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

-добро

-зло

-справедливость

-совесть

-долг

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

-совесть

-достоинство

-честь

-гуманизм

-ответственность

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

-честь

- справедливость
- гуманизм
- совесть
- достоинство

21. как категория этики означает 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

- достоинство
- долг
- честь
- гуманизм
- совесть

22. Какого происхождения термин мораль?

- древнегреческого
- латинского
- древнеегипетского
- итальянского
- английского

23. Что означает «честь» как этическая категория

- моральное отношение человека к самому себе и отношения к нему со стороны общества, окружающих, когда моральная ценность личности связывается с моральными заслугами человека
- отношение личности к обществу другим людям выражающийся в нравственной обязанности по отношению к ним в конкретных условиях
- 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
- категория этики означающая отношение личности к обществу, другим людям, выражающееся в нравственной обязанности по отношению, к ним в конкретных условиях
- категория этики, характеризующая личность с точки зрения выполнения ею нравственных требований

24. Что такое «долг» как категория этики?

- мнение о нравственном облике человека, сложившееся у окружающих, основанное на его предшествующем поведении.
- особое моральное отношение человека к самому себе и отношению к нему со стороны общества, основанное на признании ценности человека как личности.
- 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.

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

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

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

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

-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.

-отношение человека к самому себе и отношение к нему со стороны общества.

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

-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

26. Что устанавливает Этический кодекс государственных служащих?

-основные стандарты поведения сотрудников органов внутренних дел;

-морально-этические нормы;

-красноречие;

-все ответы верны;

-нет правильных ответов.

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

-быть приверженными политике Президента РК;

-руководствоваться принципами законности;

-исключать действия, наносящие ущерб интересам органов внутренних дел;

-допускать лоббирование отдельных хозяйствующих субъектов;

-соблюдать законные права и свободы граждан.

28. Государственные служащие не могут открыто демонстрировать:

-Свои религиозные убеждения в коллективе;

- Свой деловой стиль;

-Свои профессиональные качества

29. Государственным служащим не следует публично выражать свое мнение по вопросам государственной политики и служебной деятельности, если оно:

-не соответствует основным направлениям политики государства;

- раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию;

- все перечисленное

30. Согласно Стандартам поведения во внеслужебное время, государственные служащие должны:

- проявлять скромность, не подчеркивать и не использовать свое должностное положение при получении соответствующих услуг;

- вовлекать других граждан в совершение противоправных, антиобщественных действий

- открыто демонстрировать свои религиозные убеждения

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	
F	0	0-49	Неудовлетворительно

«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. История этики: основные этапы и направления этики.
2. Мораль в системе деятельности сотрудников ОВД.
3. Природа и сущность этики делового общения.
4. Этика казахского народа.
5. Понятие и сущность морали.
6. Этика государственного служащего.
7. Античная этика.
8. Какие функции осуществляет мораль
9. Виды делового общения
10. Средневековое учение о нравственности.

11. Понятие морального сознания.
12. Ценностное отношение к человеку. Нормы и правила общения.
13. Понятие профессиональной этики, ее предмет.
14. Морально-нравственные отношения.
15. Указ первого Президента РК Н.А.Назарбаева №153 от 29.12.2015г. «Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан»
16. Понятие категории профессионального долга.
17. Этические принципы казахской интеллигенции.
18. Виды этики.
19. Понятие этики
20. Задачи профессиональной этики.
21. Моральные принципы и нормы сотрудников ОВД.
22. Особенности функционирования профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел.
23. Мораль в системе ОВД.
24. Этикет и имидж сотрудников ОВД.
25. Профессиональный долг.
26. Профессиональная этика сотрудников ОВД и ее особенности.
27. Особенности внешнего облика сотрудников ОВД.
28. Профессиональная справедливость.
29. Мораль в системе сотрудников ОВД.
30. Регуляция поведения сотрудников ОВД.
31. Профессиональная честь и долг.
32. Этика принятия решения сотрудников ОВД.
33. Структура морального конфликта.
34. Профессиональная совесть.
35. Этика следователя.
36. Моральный конфликт в деятельности сотрудников ОВД.
37. Понятие этики.
38. Нормы и принципы деятельности ОВД.
39. Культура делового общения.
40. Становление и развитие этики
41. Правовая культура
42. Внутренний конфликт и пути его разрешения
43. Природа возникновения морали.
44. Мораль и право. Их взаимосвязь и различия
45. Культура речи в деловом общении
46. Понятие группового конфликта
47. Практика морали морального сознания.
48. Культура дискуссии
49. Взаимосвязь морали и форм общественного сознания.
50. Особенности морального фактора в деятельности ОВД.
51. Естественное право и мораль.
52. Культура речи.

53. Культура деловых переписки.
54. Позитивное право и мораль.
55. Виды морали.
56. Национальная культура.
57. Этика участкового инспектора.
58. Понятие категории этики. Их особенности и социальные функции
59. Духовная культура.
60. Объективные и субъективные факторы профессиональной деятельности.
61. Профессиональная субординация.
62. Виды риска.
63. Причины и условия профессиональной деформации.
64. Профессиональный долг. Профессиональная справедливость. Профессиональная совесть.
65. Виды конфликтов в деятельности сотрудников ОВД.
66. Нравственная культура сотрудников ОВД.
67. Характеристика основных этических категорий.
68. Виды конфликтов и пути выхода из них.
69. Система нравственного воспитания.
70. Профессиональная этика сотрудников ОВД и ее специфика.
71. Мастерство культуры речи.
72. Нравственное воспитание и его значение в профилактике профессиональной деформации.
73. Категория долга.
74. Этика межличностного общения.
75. Мораль и религия.
76. Функции морали.
77. Справедливость в деятельности ОВД.
78. Нравственно-профессиональная деформация.
79. Понятие смысла жизни.
80. Ценностное отношение к человеку.
81. Мораль и политика.
82. Этика внеслужебных отношений.
83. Мораль и право.
84. Этические вопросы из Послания Президента РК народу Казахстана от 31 января 2017г. «Третья модернизация: глобальная конкурентоспособность Казахстана».
85. Статус и культура следователя.
86. Культура построения общения.
87. Этика руководителя, стиль его общения.
88. Этика проведения следственных действий.
89. Причины возникновения конфликтов и пути их решения.
90. Индивидуальное и групповое общение.

2.14. СОСТАВИТЕЛЬ: Ст. преподаватель кафедры
общеобразовательных дисциплин, подполковник полиции Тулегенова
С.Ш.