

**Львівський державний університет  
безпеки життєдіяльності**

**Роман Лаврецький, Іван Мовчан,  
Ігор Мякуш**

**ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ТА  
ЕТИКЕТ ПРАЦІВНИКА МНС**

**НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК**

**Видання 2-ге, перероблене і доповнене**

**Львів  
“СПОЛОМ”  
2010**

УДК 174: 331  
ББК 87.7  
Л 13

**Лаврецький Р., Мовчан І., М'якуш І.** Професійна етика та етикет працівника МНС : Навчальний посібник. Вид. 2-ге, перероблене і доповнене / Роман Лаврецький, Іван Мовчан, Ігор М'якуш – Львів : Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2010. – 204 с.

Це друге, перероблене і доповнене видання популярного серед курсантів та студентів навчального посібника, який висвітлює зміст основних моральних категорій і норм поведінки, без яких неможлива професійна діяльність працівника МНС. Практичні поради з правил етикетного спілкування у службовий та позаслужбовий час допоможуть впевнено і комфортно відчувати себе у будь-якому товаристві, знаходити вихід із складних етикетних ситуацій, заслужити повагу оточуючих, стати майстром в мистецтві спілкування, досягти успіху в кар'єрі.

Посібник призначений для курсантів, студентів і слухачів вищих навчальних закладів, практичних працівників МНС та всіх тих, хто цікавиться проблемами етики й етикету.

**Автори:** Роман Лаврецький (вступ, розд. I (§ 1, 2, 3, 4, 5), розд. II (§ 1, 2, 3, 5), висновки), Іван Мовчан (розд. II (§ 4)), Ігор М'якуш (розд. I (§ 6)).

**Наукова редакція** – кандидат історичних наук, доцент, начальник кафедри соціальних та гуманітарних дисциплін Львівського державного університету безпеки життєдіяльності **Роман Лаврецький**,

**Рецензенти:**

директор Департаменту кадрової політики МНС України, генерал-лейтенант служби цивільного захисту **Іван Шевченко**,

кандидат філософських наук, доцент кафедри теорії та історії культури Львівського національного університету імені Івана Франка **Ольга Сінкевич**,

кандидат педагогічних наук, доцент, перший проректор Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, полковник служби цивільного захисту **Мирослав Коваль**

Навчальному посібнику присвоєно гриф МНС України “Схвалено для використання в навчально-виховному процесі” для курсантів, студентів і слухачів вищих навчальних закладів МНС України та працівників органів управління та підрозділів Міністерства № 03-9688/27 від 21.11.2005 року

© Роман Лаврецький, 2010  
© Іван Мовчан, 2010  
© Ігор М'якуш, 2010  
© “СПЛОМ”, 2010

ISBN 966-665-368-0

## Зміст

	стор.
Передмова.....	3
<b>Розділ I. Професійна етика працівника МНС.....</b>	<b>6</b>
§ 1. Етика як наука про мораль. Етичні категорії.....	6
§ 2. Зміст і значення морально-професійної культури.....	29
§ 3. Дисципліна як ознака морального чинника в діяльності працівника МНС.....	44
§ 4. Духовність і патріотизм.....	54
§ 5. Інтелігентність – невід’ємна риса професійної культури.....	69
§ 6. Екологічна етика та екологічна культура.....	76
<b>Розділ II. Етикет працівника МНС.....</b>	<b>87</b>
§ 1. Культура поведінки.....	87
§ 2. Культура мовлення, комунікабельність.....	113
§ 3. Комп’ютерний етикет.....	123
§ 4. Зовнішній вигляд.....	130
§ 5. Культура побуту.....	135
Висновки.....	164
Додатки.....	165
Список використаних і рекомендованих джерел та літератури.....	189

## ПЕРЕДМОВА

*“Людина нічого не знає і не вміє без навчання: ні говорити, ні їсти, – тільки плакати”.*

Пліній Старший

*“Не можна людині дати знання.  
Можна тільки допомогти їй  
відкрити це знання в собі”.*

Галілео Галілей

Результативність процесу реформування Міністерства надзвичайних ситуацій України, як і багатьох інших державних структур в Україні, значною мірою залежить не тільки від удосконалення управлінської діяльності, технічного переоснащення чи матеріального забезпечення, але й від того, наскільки якісними та системними будуть зміни у сфері професійної етики, яким чином буде реалізовано на практиці процес виховання високоморального службовця. Усвідомлення необхідності змін у сфері професійної етики значною мірою гальмується через повсюдне панування еталону моралі рятувальника пострадянського зразка, якому притаманна подвійна чи то корпоративна мораль, формальне ставлення керівників до питань виховання моральності підлеглих. Після двох десятиліть незалежності українські рятувальники навіть не мають узаконеного етичного кодексу. Якщо до цього додати відсутність економічної стабільності в державі та нестабільність суспільних відносин, у яких доводиться жити і працювати рятувальнику, стають зрозумілими причини багатьох порушень професійної етики та службових зловживань, які на жаль, згідно зі статистикою, широко розповсюджені у нас. З огляду на це, особливої ваги в сьогоднішніх реаліях МНС набуває потреба корегування

моральних орієнтирів у професійній діяльності рятувальника та формування його моральних якостей.

Удосконалення системи й структури оперативно-рятувальної служби цивільного захисту вимагає від її працівників свідомої мотивації у виконанні службового обов'язку. Аморальна людина не може, ризикуючи власним життям, надавати допомогу потерпілим, долати смертельну небезпеку. Зупиняти вогняну стихію, рятувати життя та здоров'я потерпілих можуть лише люди виняткової мужності, надійного службового професіоналізму, високих моральних якостей.

Як відомо, оперативна ситуація в Україні складна. Для її покращення потрібні надійні кадри, які б володіли не тільки фаховою майстерністю, але й (і це не менш важливо) високою культурою поведінки.

Культурна, вихована людина потребує певних знань, без яких важко підтримувати репутацію освіченого рятувальника. Питання культури тісно пов'язані з мораллю та професійною етикою, оскільки спілкування з людьми базується на дотриманні певних правил, вироблених людською цивілізацією упродовж віків.

Такі поняття, як культура поведінки, такт, службовий етикет, на жаль, для більшості з нас, як і для суспільства загалом, ще не стали нормами життя. Низький рівень культури в державі створює благодатний ґрунт для процвітання безкультур'я. Особливо це можна спостерігати серед молодих людей, які вважають, що лише безкультур'ям можна проявити свою незалежність, прямоту і принциповість.

Значна кількість молодих працівників не спроможна чітко диференціювати поняття “культурний”, “освічений”, “вихований”; вони ототожнюють культуру з модою, не бачать тісного зв'язку між освіченістю, культурою й інтелігентністю. Здебільшого молодь скептично ставиться до вишуканих манер, правил ввічливості та такту, вважаючи їх “архаїзмами минулого”, вигадкою старших поколінь.

Негативне ставлення до етикету та норм культурної поведінки значною мірою пов'язане не тільки з відсутністю знань, але й з віковими особливостями – невмінням або небажанням сприйняти дорослість. Є й інша категорія людей, котра уважне та ввічливе ставлення до старших, особливо до керівників, нерідко розцінює, як підлабузництво.

Практичний досвід засвідчує, що рівень поведінки працівників у сфері емоційної культури досить низький. Духовна сліпота, відсутність милосердя, егоїзм і, навіть, жорстокість свідчать про відсутність елементарних знань з діапазону емоційної культури. Проте саме вони дають змогу перетворити моральні критерії професійної діяльності в особисті переконання.

Знань хорошого тону недостатньо для того, щоб людина вважалася культурною та вихованою. Без відповідних моральних принципів знання не можна використати на практиці та керуватися ними у повсякденному житті.

Ще одним аспектом практичного використання посібника є популяризація шляхів прискорення кар'єрного росту та досягнення життєвого успіху людини в пагонах. Практичні поради щодо того, як завоювати прихильність керівництва, підлеглих та оточення, проявити себе в службовій діяльності будуть особливо корисними для молодих працівників МНС.

Даний навчальний посібник в значно розширеному та переробленому варіанті першого видання більш повно та комплексно висвітлює основні питання етики та етикету працівників служби цивільного захисту на тлі загальнолюдської етики та культури. Автори запропонували більш чіткі визначення основних термінів та понять, значно розширили перший розділ та додатки, переробили окремі параграфи другого розділу.

# РОЗДІЛ І. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ПРАЦІВНИКА МНС

## § 1. ЕТИКА ЯК НАУКА ПРО МОРАЛЬ. ЕТИЧНІ КАТЕГОРІЇ

Кожного разу, коли суспільство вступає у період соціальних чи політичних змін, воно переглядає свої моральні позиції, принципи та критерії. І це зрозуміло, адже соціальний прогрес можливий лише тоді, коли має під собою моральне підґрунтя.

Сьогодні відбувається становлення України як демократичної держави, суспільство оновлюється. Ми знову звертаємось до понять добра і зла, даємо їм відповідну оцінку, застосовуємо в нових історичних умовах. Отже, настає період переоцінки моральних цінностей. Ми засуджуємо те, що віджило, гальмує суспільний прогрес, по-новому оцінюємо стан суспільства.

Важливим регулятором усіх аспектів діяльності працівника служби цивільного захисту є його професійна етика. Академічне поняття *етики* – наука про мораль.

Автори підручника з етики за редакцією В. Лозового трактують *мораль*, як сукупність вимог, приписів, норм і принципів щодо поведінки людини у ставленні її до суспільства, соціальних інститутів, суб'єктів, до інших людей і до самого себе з позицій добра чи зла. Німецький філософ Фрідріх Ніцше стверджував, що мораль – це перевага людини над природою. Тому, на його думку "бути моральним, етичним – означає бути покірним давно встановленому закону чи звичаю". Мораль є продуктом суспільного розвитку, вона виникла на початку розвитку суспільства і розвивається як спосіб регулювання міжособистісних стосунків. Визначальну роль у виникненні моралі зіграла трудова діяльність людей. Без взаємодопомоги, без визначених обов'язків щодо свого роду,

племені індивід не зміг би вижити в природному середовищі. З часом виникла взаємозалежність між особистістю та соціумом. Керуючись моральними нормами індивід спонукав до життєдіяльності суспільство, а воно підтримувало і розвивало мораль та формувало особистість відповідно до свого ідеалу. Таким чином, мораль підтримувалась силою суспільної думки, а конкретна особистість дотримувалась її норм на основі своїх переконань.

*Професійна етика* – певний порядок службових та позаслужбових відносин, правомірність поведінки, культура професійних дій. Професійна етика характеризується також моральною чутливістю та регламентованими в суспільстві нормами загальнолюдських цінностей та існуючим законодавством. Вона знаходиться у прямій залежності від відносин та моральних установок самого суспільства, а також змісту управління.

Етика регламентує стосунки фахівця з населенням, підлеглими, колегами та суспільством загалом. Її завданням є сприяння і втілення гуманістичних принципів у специфічні умови професійної діяльності, встановлення меж бажаного, дозволеного і неприпустимого, обґрунтування морально-професійного ідеалу та певного зразка, еталону, взірця поведінки працівника МНС.

На розвиток та формування професійної моралі впливають різні чинники, зокрема престиж та авторитет професії, її доступність, значення в суспільстві, ступінь творчого характеру праці тощо.

Професійна етика далека від дріб'язкової регламентації поведінки працівника МНС. Своїми рекомендаціями вона виробляє у фахівців здатність до максимальної моральної орієнтації, до встановлення меж застосування творчих прийомів, тим самим визначаючи лише основні моральні норми і принципи професійної поведінки. Натомість, спосіб поведінки у кожному окремому випадку визначається самим працівником, стає справою його морального досвіду та професійного такту.



Потреби практики визначають мету професії рятувальника, вимагають від працівника певної кваліфікації, з одного боку, і етичної підготовки, яка передбачає теоретичне засвоєння норм і принципів моралі для застосування їх у професійній практиці, – з іншого.

Професійна етика працівника МНС має багато спільного з професійною етикою юриста. Фахівці служби цивільного захисту, крім досконалого знання законодавства у сфері надзвичайних ситуацій, зобов'язані виконувати і певні слідчі дії, наприклад, щодо розслідування причин пожеж, з'ясовувати обставини злочину, допитувати свідків, а за відсутності правоохоронних органів – затримувати та супроводжувати до міліції підозрюваних в умисних підпалах чи інших протиправних діях.

Закон України “Про правові засади цивільного захисту” надає рятувальникам значні повноваження у сфері запобігання надзвичайних ситуацій та реагування на них. Великі повноваження – це значний моральний тягар, впоратися з яким може лише фахівець своєї справи, людина високоморальна і висококультурна.

Звичайний громадянин, вступаючи у контакт з працівником МНС, очікує від нього не тільки кваліфікованого виконання обов'язків щодо задоволення своїх потреб та інтересів, але й уважного та ввічливого ставлення. Тому професійна етика покликає дати рекомендації фахівцям МНС, у тому числі й керівникам, щодо моральної складової у виконанні професійних функцій.

Не слід утотожнювати поняття “професійна етика” та “корпоративна мораль”. *Корпоративна мораль* захищає окремі групові інтереси, створює особливі норми поведінки та оцінки вузького прошарку людей, які часто протистоять нормам суспільної моралі. Як стверджують автори підручника з етики за редакцією професора В. Лозового, “інколи, з точки зору суспільства, ці норми корпоративної моралі виступають як явний аморалізм, своєрідна антимораль, перевернуті норми

моралі. У сучасному суспільстві існуванню подібної моралі, в окремих соціальних і професійних групах, сприяє розбалансованість ринку і фінансової системи, кризовий стан виробництва, що збільшує спокусу скористатися професійним і службовим становищем для вирішення власних проблем за рахунок оточуючих. На перешкоді цим явищам можуть стати як моральний осуд, так і заходи правового характеру, що покликані зупинити антисуспільну поведінку людей, котрі керуються у своїй діяльності нормами корпоративної моралі”.

Крім того, нас цікавить процес реалізації моральних якостей працівника в дії, на практиці, оскільки в суспільстві не повинно бути людини, яка б не дотримувалась норм моралі у відносинах з іншими індивідами. Без дотримання цих норм, які становлять етикет (від франц. “*etiquette*” – “ярлик, етикетка”; регламентований порядок та форми поведінки особи: поводження з людьми, форма звертання та вітання, манери, одяг, поведінка у громадських місцях), неможливі політичні, економічні, культурні та сімейні відносини в суспільстві.

Поведінку кожної людини регулюють певні *етичні категорії* – основоположні поняття, якими оперує етика. Серед етичних категорій розрізняють категорії добра і зла, морального обов’язку, честі, гідності, совісті й інші. Розглянемо важливі, на наш погляд, категорії детальніше.

Все те, що спонукає до позитивних змін, ми називаємо етичною категорією добра, а те, що заважає, осуджуємо, застосовуючи моральну категорію зла. Ці категорії найбільш універсальні. Вони складають фундамент моральних цінностей людини. Саме ці категорії покладені в основу професійної поведінки (етики) працівників служби цивільного захисту.

Без потрібних знань, чіткого усвідомлення професійно-етичних вимог на практиці, працівники МНС не мають морального права нехтувати етичними нормами, оскільки це підриває їхню суспільну репутацію. Підрив авторитету та суспільної значимості нашої професії – є проявом етичної категорії зла.

Добро і зло – полярні моральні категорії. Якщо в категорії добра втілюється уявлення про позитивне прямування до морального ідеалу, то зло, навпаки, – заважає досягненню прогресу.

Добро і зло належать до найбільш загальних понять моральної свідомості, що виражаються в узагальненій формі у розмежуванні морального та аморального.

Працівник МНС повинен засвоїти істину, що добро – це зброя в боротьбі за перемогу ідей справедливості, це наша воля, наша праця, наша непримиренність до зла. Ідея добра повинна стати ніби частинкою людської особи, органічною необхідністю наших думок, поглядів і переконань.

Ідея добра – це своєрідне мірило, яким рятувальник оцінює людські відносини навколо себе. Морально-етичне виховання та самовиховання, в кінцевому результаті, залежать від того, наскільки міцно закріпились у свідомості, побуті та практиці ідеї добра.

На думку видатного педагога Василя Сухомлинського, “... добро – це думка, помножена на волю, тільки при цій умові в результаті ми отримали непримиренність до зла, а це становить саму сутність добра”.

*Добро* – це все те, що морально цінне, сприяє добробуту людини, суспільства та людства в цілому. Добро спонукає до формування в суспільстві і людині гуманності, свободи, єднання людей, духовної злагоди. В людині воно втілюється через морально-оцінюючу характеристику, яка виражається такими якостями, як щедрість, співчуття, милосердя, взаємодопомога, взаєморозуміння, повага, співпраця, готовність поступитися своїми інтересами. Сумарно ці якості, як і багато інших, становлять людську доброту. Якості особистості, що свідчать про наявність доброти, можуть бути як вродженими (наприклад, від природи людина м’яка, щедра), так і набутими (безкорисливість).

Людину необхідно з дитинства навчати добру, плекати його, боротись за нього, інакше вона стає на сторону зла.

”Якщо людину вчать добру, - писав В. Сухомлинський, - вчать уміло, розумно, вимогливо, в результаті буде добро. Вчать злу (дуже рідко, але буває і так) – в результаті буде зло. Не вчать ні добру, ні злу – все одно буде зло, тому що і людиною її треба зробити”.

Релігійна етика вимагає творити ближньому добро та прощати провини. „Коли прощатимете людям їхні провини, то й Отець ваш небесний простить вам, а коли ви не будете прощати людям, то й Отець ваш небесний не простить вам провини ваші” (Мат. 6.9-15).

Марксистська етика, навпаки, вважала, що релігія проповідує тип добра, який заперечує радощі життя, а отже, на противагу гедонізму, проповідує культ страждань. Релігійне трактування добра вважалось антигуманним.

Філософи ідеалісти Сократ і Платон розуміли добро та зло, як абсолютну ідею. Е. Кант, натомість, основою добра вважав ”свобідну волю”. На його думку, голос Бога в людині направляє та керує “свобідною волею”. Г. Гегель аналізував добро та зло, як категорії, що існують у діалектичній єдності, й вважав, що вони переходять одна в одну.

Багато домарксистських філософів зводили добро та зло до задоволення насолод. Наприклад, Б. Спіноза доводив, що людські пристрасті чи бажання складають добро. П. Гольбах, як і всі матеріалісти XVIII ст., вважав, що людина від природи не є ні злою, ні доброю, а в недоліках вбачав винними політичні умови, що склалися в суспільстві.

Сьогодні серед багатьох політичних партій найпрогресивніше трактування добра запропонували соціал-демократи. Вони проповідують думку, що людина повинна прагнути творити добро, служити суспільним інтересам.

Великого значення в наш час набуває така незаслужено призабута риса людини, як, наприклад, добродійство. *Добродійство* – це свідоме, збуджене внутрішньою мотивацією бажання допомогти іншій людині, поспівчувати їй.

Багато психологів, які вивчають моральну мотивацію поведінки людини, стверджують, що в емоційному світі людини відбувається ерозія доброти, почуття тьмяніють і людина стає егоїстичною, сухою та раціональною.

У сьогоднішні в поведінці людини стали типовими такі риси, як роздратування, озлобленість, нетерплячість, нетолерантність. У багатьох сферах масового спілкування людей (побутовому обслуговуванні, торгівлі, транспорті) доволі часто переважає грубість, розперезаність осіб, котрі знаходяться при виконанні службових обов'язків.

Стереотип емоційної нетерпимості у взаєминах став настільки поширений, що до нього мимоволі всі призвичаїлись. Це явний симптом антидобра – категорії зла.

Протилежність добра – зло, трактується християнською церквою не як страждання, нестатки і біди, а як гріхи і моральні провини. Зло або гріх – суперечність, заперечення Божої волі. Гріх – це вияв чорної невдячності людини щодо свого Творця, це відмова любові. На думку святого Августина причиною гріха є власна воля людини, яка піддається зовнішнім і внутрішнім впливам, що виявляються у спокусах тіла, навколишнього середовища і злого духа.

Ідеал християнського благочестя, детально розроблений в часи середньовіччя, визначав моральні вимоги, на які людина мала орієнтуватися. Еталонні зразки моральної досконалості зводилися до ключової ідеї страху Божого як гаранта добра, тобто незаподіяння гріха, утотожнюваного зі злом. Василій Великий зазначав, що зло не є живою сутністю, яка сама має душу. Воно є станом душі, протилежним добру, й таким, що виникає у недбалих через їхнє відхилення від добра. Зло, на думку Діонісія Ареопігита, само по собі не створює ніякої сутності або буття, воно лише погіршує та спустошує вже існуюче. “Не є злими за природою й душі людські, адже у цих душах зло є відсутністю, неповнотою блага, немає зла у тварин, немає зла і в природі – воно лише в тому, що не досягає своєї довершеності”.

*Зло* – це етична категорія протилежна поняттю добра; це все те, що суперечить нормам моралі, викликає у людей негативну оцінку, відкидається суспільством, оскільки шкодить його інтересам.

Проявами зла є насильство, агресивність, злочинність, скупість, грубість, гордість, підлість, зрада, заздрість, нетолерантність, байдужість до інтересів інших людей і суспільства, крайні форми егоїзму, корупція та ін. Зло є одним з основних понять моральної свідомості і категорія етики, у якій відбиваються негативні сенси, боки суспільного і морального життя людей і стосунків між ними.

Боротьба добра і зла складає головний зміст морального розвитку суспільства. Протистояння злу має базуватись лише на морально виправданих засобах. Добро можна творити лише добром.

Працівник МНС у щоденній праці потрапляє у найрізноманітніші ситуації, але дати пораду, як поводитись у всіх випадках життя, звичайно, неможливо. Проте уявлення про добро, яке в свідомості працівника стало переконанням, скеровує його на творіння того ж добра. Людина ввічлива, доброзичлива, з почуттям такту створює навколо себе атмосферу взаєморозуміння.

Рятувальнику часто доводиться здійснювати моральний вибір, ставати на сторону добра чи зла. Потрібне лише бажання мужньо і відкрито, не втрачаючи ні власної гідності, ні любові до ближніх, зустрічати зло там, де воно з'являється у нашому житті. Крім того, мало тільки бажати добра – добра, як вони його розуміли, нерідко хотіли й Гітлер та Сталін, – мало і працювати задля його реалізації. Важливою є здатність добром робити добро – так вибудувати конфігурацію своєї дії, своїх вчинків і відносин, щоб за будь-якого позитивного ефекту вони завдавали щонайменше зла людям і довкіллю.

Як стверджують сучасні знавці етики, добро повноцінне, коли, роблячи його, особа справді забуває про мораль і замість докорів і самовиправдань переймається реальними турботами,

стражданнями й радіщами своїх ближніх. Не варто забувати, що творіння добра, безкорислива кваліфікована допомога людині становлять головне суспільне призначення професійної діяльності працівника МНС.

Добро повноцінне, коли людиною, що його творить, рухає не абстрактна ідея добра, не гола свідомість професійного обов'язку, а живі почуття любові, жалю, співпереживання, симпатії, безкорислива радість спілкування та ін.

Чітко знати межу між добром і злом та дотримуватись ідеї творення добра у повсякденній практичній діяльності – одне з найскладніших моральних завдань кожного працівника МНС. Моральне вдосконалення, моральне виховання та самовиховання повинні бути для рятувальника своєрідним мірилом його морального розвитку. Моральне вдосконалення особистості найефективніше відбувається під керівництвом високоморальних керівників та наставників у колективі, де панує здоровий морально-психологічний клімат. У такому колективі молодий чи недосвідчений працівник може отримати вчасну пораду старших колег, уникнути багатьох помилок та аморальних вчинків, не переступити непомітну грань між добром і злом.

Представник німецької класичної філософії Георг Гегель у “Філософії права” акцентував “необхідність зла” як принцип суб'єктивної індивідуальності, котрий має здолати моральність, використавши всі можливості духовного розвитку. Сучасні педагоги також вважають, що особистості, яка формується, може бути потрібен і свій власний, глибоко пережитий досвід зла – своєрідне моральне щеплення, що гартує її напередодні серйозних життєвих конфліктів. Без присутності зла в моральній свідомості й поведінці особистості, неможливе гартування справжньої моральної доброти.

Отже, в різні періоди становлення нашої цивілізації люди по-різному трактували такі поняття, як добро та зло. Проте завданням кожного працівника нашої професії є не тільки ознайомлення з теоретичними поняттями категорій добра і зла,

але й вироблення та втілення в життя принципів добра і милосердя. Адже добро, милосердя, співчуття, добродійство регламентуються у працівника МНС професійною етикою, але разом з тим вони є фундаментом загальнолюдських цінностей, які протистоять бездуховності, черствості та егоїзму.

Діалектика добра і зла поглиблюється і в нинішніх умовах. Потрібно знати, що добро не перемагає стихійно, за нього треба боротися, а знищення зла потребує багатьох сил і жертв.

Добрі ділові стосунки в колективі немислимі без морального обов'язку кожного працівника. *Обов'язок* – це сукупність моральних зобов'язань людини перед суспільством; моральні зобов'язання людини, які вона виконує з почуття совісті. Проблема обов'язку є проблемою співвідношення особистого та суспільного інтересів.

Свідомість, почуття обов'язку виникли в людині ще в глибоку давнину. Етична категорія морального обов'язку виражає моральне зобов'язання особистості щодо колективу чи стосовно інших людей. Це внутрішня моральна необхідність виконувати вже об'єктивно існуючі обов'язки. Почуття обов'язку завжди носить характер внутрішнього наказу та повеління.

Працівники МНС, які виконують свій професійний обов'язок і вважають себе порядними, чия моральна стійкість і послідовність ґрунтуються на внутрішніх переконаннях, не піддаються випадковим впливам, настроям, пристрастям і емоціям, тим більше, кон'юнктурним міркуванням.

Відданість обов'язку попри будь-який потяг – найпрекрасніше в людині, у порівнянні з чим усе інше не має жодного значення. Найцінніше – стати у власних очах гідним життя.

Почуття обов'язку повинно бути глибоко притаманне людям нашої професії. Оскільки працівник МНС постійно перебуває в оточенні людей (особливо тих, яким він надає допомогу), почуття обов'язку повинно бути для нього святим.



Професійний обов'язок чи почуття морального обов'язку повинно перетворитись у першу внутрішню потребу. Тому, у виконанні обов'язку працівником МНС проявляється його моральна зрілість. Дотримуючись статутних вимог, наказів тощо працівник не потребує зовнішнього примусу, він виконує їх так, ніби вони були встановлені ним самим. Нобхідною умовою виконання добровільних обмежень має бути глибоко сформоване переконання у правоті своїх дій та вчинків.

Істинно моральною вважається та людина, котра має стійкість і послідовність у своїх діях, які базуються на внутрішніх переконаннях.

Не менш важливими в поведінці працівника МНС є засвоєння категорій честі та гідності. Вони є вищими людськими цінностями, які служать засобами впливу на поведінку людей. Поняття честі настільки тісно взаємопов'язане з поняттям гідності, що іноді досить складно чітко визначити відмінності в їх змісті.

*Чесць* – поняття моральної свідомості й категорія етики, що включає в себе усвідомлення індивідом свого суспільного значення й визнання цього значення з боку суспільства. Чесць не в тому, що інші люди мають хороші думки про нас, а в тому, що ми заслуговуємо такої думки. Для морального успіху індивід потребує сприяння суспільства. Тому ще в дитинстві в людини виникає прагнення діяти так, щоб інші мали про неї вигідну думку. Адже інакше вона не матиме довіри й допомоги від інших людей; вона може покластися на них тільки тоді, коли вони можуть покластися на неї.

Поняття честі сформувалось у часи феодалізму, було зовнішньою ознакою приналежності до вищого прошарку суспільства і способом усвідомлення свого місця в ньому. У даний час розуміння честі особистості пов'язується з її залежністю від соціального стану, але до уваги беруться, перш за все, особисті заслуги людини, її праця, міра людяності, що і визначає міру пошани і поваги.

Честь належить до якостей, які звично передбачаються у людях певного кола, суспільної чи професійної верстви. "Кожного визнано чесним, поки не виявиться протилежне". Втрата честі супроводжується почуттям сорому чи приниження, тобто усвідомленням падіння нижче загальноприйнятого морального рівня. Залежно від висоти цього рівня почуття честі отримує різне виховне значення. Звідси випливає висновок, що честь, як і здоров'я, необхідно берегти.

На сторожі честі найчастіше стоїть страх. Людина боїться можливої чи очікуваної втрати честі. Чим шляхетніша людина, тим сильніше вона відчуває ніжне почуття страху в разі можливості образити честь іншої людини. Коли страх не віднімає сил, а навпаки – викликає напружену протидію очікуваному злу, у цій ролі він є сторожем душі.

Як честь становить немовби зовнішню совість, так сором є докором цієї совісті. Він є неспокоєм і стражданням від того, що добра думка інших про нас втрачена. Нездатність до такого виду турбот і страждань є моральною грубістю, яка свідчить про відсутність почуття честі.

*Гідність* - етична категорія, що включає об'єктивну, суспільно-моральну цінність особистості, а також потребу, і власне оцінку людиною своєї моральної цінності. Це потреба позитивної самооцінки своїх вчинків, самоповага, осмислена гордість за себе.

Почуття гідності успішно розвивається й укріплюється, якщо індивід усвідомлює і переживає те, що вільно і повно може виявити свої здібності і можливості, реалізувати свою активність і творчість. Тобто почуття власної гідності виступає у вигляді синтетичної самооцінки моральних якостей в їх системній єдності.

Честь і гідність – показники моральної цінності людини. За допомогою них визначається моральність окремої людини, колективу, і навіть суспільства. Але між цими поняттями існує різниця. Вона полягає в тому, що поняття честі ґрунтується не

на принципі рівності всіх людей у моральному відношенні, а на їхній диференційованій оцінці (залежно від соціального стану особистості, релігійної, расової, національної, класової, професійної й колективної належності або репутації). Честь означає зовнішнє визнання, оцінку дій, діяльності особистості з боку інших. Натомість гідність – це моральне ставлення до самого себе, внутрішнє визнання, самоповага.

Честь і гідність – це блага, які формують авторитет працівника МНС та повагу до нього серед людей. Філософ Епіктет зазначав: “Не того жаль, що людина народилася та померла, що позбулася своїх грошей, дому – це не належить людині. А того жаль, коли людина губить істинну власність – свою людську гідність”. Думки Епіктета органічно доповнив найвідоміший український філософ XIX ст. Памфіл Юркевич: ”Великодушність і самовідданість, послухність законів і повага прав інших людей, вірність обов’язку й мудрість при його виконанні, справедливість та безкорислива любов – це такі явища моральної доблесті, котрі завжди і скрізь визначають гідність людини як людини чи гідність особистості незалежну і внутрішню на протизагу досконалості, яка має місцеву, випадкову й, так би мовити, торгову ціну”.

Важливим аспектом визначення цінності працівника у колективі та суспільстві є його репутація. *Репутація* – це цілісне уявлення про людину, про її духовне багатство чи бідність, про її практичні здібності, досягнення та недоліки. Вона може бути як позитивною, так і негативною. Позитивна, незапямована репутація викликає суспільну повагу.

В останній час для завоювання певної репутації стало модним створювати свій певний образ в очах оточуючих, або так званий імідж. *Імідж* – образ про певну людину, створений на основі продуманого відповідного стилю поведінки і стосунків. Ставлення колективу, групи до іміджу конкретного індивіда, його сприйняття, ухвалення поведінки можуть впливати на міру поваги та честь особистості.

Не менш важливим регулятором поведінки працівника МНС є категорія совісті. *Совість* – категорія етики, яка характеризує здатність особистості здійснювати самоконтроль, усвідомлювати моральні суспільні обов’язки, вимагати від себе їх виконання і виробляти самооцінку здійснених вчинків.

Совість – це частина нашого інтелекту. Саме вона відрізняє нас від тварин. Якби у нас не було совісті, то нас взагалі не можна було б назвати моральними. Совість – моральна самооцінка і самоконтроль людини над своєю поведінкою – це сором перед собою, перед іншими людьми за свої вчинки. Совість є найважливішим показником морального становлення особистості, а також своєрідним регулятором вчинків людини.

Совість сама собою не з’явиться, якщо людина немає достатньо високого рівня моральної свідомості. Совість за допомогою інтелекту визначає, як ми застосовуємо етику для здійснення своїх вчинків. Адже багато хто з нас іде всупереч своїй совісті, внаслідок чого втрачає не тільки самоповагу, але й повагу інших.

Совість повинна бути в кожній людині. Саме вона робить людину спроможною творити добро, співчувати та бути готовою прийти на допомогу іншим. А це є важливим моральним чинником нашої професії – пожежного-рятувальника. Наше покликання – надавати допомогу іншим людям. Якщо людина постійно діє всупереч совісті, тоді починається її моральна деградація. Люди, які за інших обставин могли б бути чуйними, стають егоїстичними та жорстокими. А якщо стали такими, то вони вже здатні на ганебні вчинки, які для нормальних людей просто неприпустимі. Таким чином розкривається зміст вислову “муки совісті”. Совість, як тисяча свідків, служить засобом оцінки нашої поведінки, схвалює чи засуджує її.

Аналізуючи поняття “совість”, кожен працівник МНС оцінює свої вчинки відповідно до власного почуття совісті. На перший погляд здається, що ця риса притаманна швидше

інтелекту, ніж моралі. Насправді ж, вона властива їм обом, адже інтелект керує моральними вчинками.

Моральна категорія совісті невіддільна від поняття “відповідальність” – зворотньої сторони “свободи”. *Моральна відповідальність* – це здатність передбачати наслідки своїх вчинків і прагнення запобігти негативному розвитку подій.

Кожного разу, коли працівник МНС робить моральний вибір і приймає рішення (наприклад, накладає на порушника адміністративне стягнення), воно так чи інакше порушує інтереси інших людей. У цьому випадку наступає моральна відповідальність. Вона передбачає здатність правильно зрозуміти потреби й інтереси інших людей, і, як наслідок, керувати особистою поведінкою і брати на себе відповідальність за наслідки своїх вчинків.

Поняття відповідальності тісно пов'язане зі свободою вибору. Від народження ми наділені свободою вибору та свободою дії, тому діємо з врахуванням можливих наслідків. Рятувальник обирає такий варіант поведінки, який відповідає його особистому розумінню відповідальності і який матиме мінімальні негативні наслідки. В даному випадку не страх перед зовнішнім покаранням (дисциплінарним стягненням чи осудом) стимулює його до моральної відповідальності, а власне сумління.

Протилежною стороною відповідальності є *безвідповідальність* – вчинки, здійснені без урахування наслідків для себе та оточуючих. Безвідповідальний працівник, як правило, байдужий до оточуючих, легковажний і самовпевнений, намагається перекласти наслідки своїх вчинків на інших.

Деякі працівники вирізняються більш здоровим глуздом та розсудливістю. Вони краще, ніж інші, бачать наслідки своїх вчинків. Розсудливі люди не нехтують порадами інших, а радяться з наставниками, батьками та керівниками.

Найбільшим ворогом розсудливості є наші бажання, що не терплять обмежень. Вони міцні, тому, переважно, перемагають

здоровий глузд. Як влучно зауважив український філософ П. Юркевич “усі нещастя людства зводяться до браку розуму чи мудрості і до браку мужності, або до боязливості і легкодушності. ... Людина гине від руйнівної пристрасті, гине від потворного пороку: вона не має розуму, здатного глянути самотійно на неприємності і страждання, які супроводжують боротьбу з цим злим духом. Прагнення до безпосереднього, тваринного задоволення, яке нав’язує стан чуттєвості й котре є настільки природніше людині, чим менше вона має мужності відштовхнути від себе цього потворного приятеля. Самолюбство чи егоїзм має половину своїх коренів у почутті страху”.

Наш інтелект підказує нам, що ми повинні бути справедливими, сміливими та не втрачати контролю над собою. Для цього необхідно подолати свій егоїзм, слабкість, нерішучість. Але, якщо ми не навчимося керувати своїми вчинками та бажаннями, то вони штовхатимуть наш розум на хибні рішення.

Рятувальник, який має сміливість вчинити правильно (згідно зі своєю совістю), незалежно від того, що про це подумують інші, дійсно мужній. *Мужність* – це здатність чинити згідно з своєю совістю. На думку давньогрецького філософа Платона, “мужність – це добродесність, яка полягає в утримуванні правильної і законної думки стосовно того, що страшно і що нестрашно, і в силі волі зважати при обранні дії на цю думку”. Мужність полягає не в переконанні, що нічого не треба боятися, а в силі чи безстрашності волі при захисті того, що становить велику цінність для людини й людства.

В роботі рятувальника важливим є те, щоб його оточення, друзі були порядними людьми. Саме за таких умов, фахівця не так легко збити з правильного шляху. Від цього залежать результати важкої, але почесної праці рятувальника.

Людині дуже важливо ще змолоду навчитися володіти собою, контролювати свої бажання. Бажання самі собою сліпі та невгамовні, і якщо не керувати ними, вони будуть зростати й

зростати. Чим більше їм піддаватися, тим міцнішими вони стануть, подібно до того, як нестримний потяг до спиртного перетворить людину в алкоголіка, вживання наркотиків зробить із неї наркомана.

Недаремно моральне життя називають боротьбою з самим собою, і навряд чи можна заперечувати вірність цієї істини. Кожен індивід має всередині своєрідне поле битви, на якому борються добро та зло. Полем битви є розум людини, а його суперниками – внутрішні сили. Недаремно християнська церква сили зла всередині нас називає спокусами. Тут дуже важливо зауважити, що їм ніколи не вдасться перемогти нас, якщо ми самі не дозволимо це зробити.

Серед морально-етичних проблем важливе місце займає питання про сенс життя. Це питання належить до категорії найскладніших питань філософії та буденного життя індивіда. Недарма, відомий письменник Е. Ремарк слушно зауважив, що “людина для того і живе, щоб розмірковувати про сенс життя”. Вибиті на фронтоні храму Аполлона в Дельфах (Греція) слова: “Пізнай самого себе” стали основним девізом давньогрецького філософа Сократа. Ці слова і зараз спонукають людину задуматись над питанням сенсу її життя, відповідальності перед самим собою і суспільством.

*Сенс життя* — морально-світоглядне уявлення людини, за яким вона зіставляє себе та свої вчинки з найвищими цінностями, ідеалом, виправдовується перед собою та іншими.

Проблема місця, ролі, призначення людини у світі, сенсу її життя є вічною. За словами Е. Фромма, “людина — єдина тварина, для якої власне існування є проблемою; вона повинна її розв'язати, і їй від цього нікуди подітися”. Основною причиною її виникнення є усвідомлення людиною своєї смертності, скінченності свого земного існування.

У розумінні проблеми сенсу життя існують дві точки зору. Перша полягає в турботі людини лише про себе, своє спасіння, самовдосконалення, благополуччя, самореалізацію. Згідно з другою – сенс життя не обмежується існуванням індивіда і

полягає, наприклад, у служінні Богу, державі, певній високій ідеї та ін. Окрему людину при цьому розглядають лише як засіб. Проте історія свідчить, що заради сумнівних і псевдовеликих ідей загублено мільйони людських доль. Очевидно, сенс життя треба шукати між цими крайнощами — граничним егоїзмом і фанатичним альтруїзмом.

Людина усе своє життя знаходиться у пошуках істини, суті її існування і коли вона знаходить відповідь, то відчуває, що заради цього жила. “Скільки людей, стільки думок” – цей вираз доволі чітко описує й різноманіття уявлень про мету й сенс людського буття. Сенс життя для кожної людини різний, він змінюється в залежності від життєвих обставин та віку. Хтось вважає, що сенс життя – у продовженні роду, дехто вбачає сенс життя у задоволеннях, ще інші – у славі, багатстві, владі, успішній кар’єрі.

Сенс життя не узгоджується з егоїзмом. Втрата зобов’язань щодо світу, інших людей рано чи пізно призводить до втрати сенсу життя, глибокої моральної кризи. Знайти сенс життя допомагають зв’язки людини із зовнішнім світом, багатство та різноманітність суспільних відносин, у яких людина перебуває разом з іншими людьми.

Сенс життя можна розглядати і як життєву мету, досягнення якої передбачає формування завдання на тривалий період. Обрана більш чи менш свідомо мета життя (знайдений сенс життя) набуває нормативного характеру, стає керівництвом до дії.

Життя людини не тратьє сенсу від того, що якась шляхетна мета не здійснилась. Натомість, сенс нерозривно пов’язаний з метою життя. Мета життя вказує на те, до чого прагне людина, сенс життя вказує на те, в ім’я чого вона це робить.

Людина має певні потреби. Коли вона приступає до того, щоб задовольнити їх, то вони стають метою. Кожна людина живе своїми переконаннями. Як слушно зауважили філософи: “змінить переконання людини і під її ногами світ стане іншим:



труд стане вільною працею; тягар потреби – святістю обов'язку, підкорення обставинам – служінням правді; боротьба звичок – цілісністю характеру; індивідум, що втомлений боротьбою жадань, потреб і пристрастей – розумною особистістю, яка не потреби перетворює у мету, а мету самостійно робить своїми потребами”.

Чим шляхетніша мета, тим більший і змістовніший сенс життя. Мета роботи та життя працівника МНС має шляхетний і досить конкретний зміст. Чи знайдеться ще більш героїчна професія – присвятити своє життя рятуванню людей!

Розглядаючи сенс та зміст життя, не можна обминути таку категорію, як щастя. Проблема щастя не має межі визначень, чим більше думок відносно поняття “щастя”, тим більше вони суперечать одна одній.

*Щастя* – стан найвищого внутрішнього вдоволення людини умовами свого буття, повнотою та осмисленістю життя, реалізацією свого людського призначення. На емоційному рівні щастя є станом радості, відсутності тривоги, заклопотаності, відчуттям наповненості та гармонійності життя.

Щаслива людина позитивно оцінює себе, інших людей, дійсність. Вона переживає емоційний підйом, задоволеність. Проте, слід зауважити, що щастя – це не задоволення. Самообман – вважати, що чим більше задоволень отримає людина, тим вона щасливіша. Адже задоволення можуть отримати як ті, хто вважає себе щасливим, так і ті, хто вважає себе нещасним.

Щастя приходить як результат реалізації всіх закладених природою здібностей. Природа людини за своєю суттю розумна, а тому реалізовується лише в тому випадку, коли наша поведінка узгоджується зі здоровим глуздом. Лише здоровий глузд підказує, що принесе нам щастя. Він же підказує, які задоволення та звички є згубними для нас, а які – корисними. Необхідною умовою щастя є контроль інтелекту над бажаннями. Щастя можуть принести лише контрольовані

бажання. Це добре розумів давньогрецький філософ Епікур, котрий проголосив, що метою життя є насолода. Слово “епікурієць” походить від його імені й означає “шукач насолоди”. Епікур проповідував “гедонізм” (від грецького слова, що означає “насолода”). Та разом з тим, він зазначав, що справжніми є лише контрольовані задоволення. Щастя, як стверджував мудрець, приходить через задоволення своїх бажань. Нестримні бажання задовольнити неможливо. Надмірні пошуки насолоди, як він стверджував, приносять не щастя, а лише занепокоєння.

Досягти щастя та задоволення від життя такими засобами як алкоголь, наркотики чи секс неможливо. Після цього неодмінно настає тяжкий стан (похмілля, ломка, сором і розчарування) і прозріння, розуміння того, що ілюзія щастя суттєво відрізняється від справжнього. Недарма, російський письменник Лев Толстой стверджував, що “щастя є задоволенням без каяття”.

Для працівника МНС важливим компонентом досягнення щастя є професійна самореалізація. Професійне вдосконалення, кар’єрний ріст, здобуття авторитету та поваги керівництва, колег та підлеглих, матеріальний добробут – важливі складові щасливого життя. Недарма, найталановитіший український філософ Григорій Сковорода стверджував, що “людина без праці не може мати щастя і морального задоволення. Кожний громадянин суспільства має працювати за покликанням, за нахилом та обдаруванням, виконувати посильну й доступну йому ”сродну працю”. Тільки тоді всі люди будуть щасливими... “Несродна праця” руйнує совість, робить людину аморальною, завдає великої шкоди суспільству. Певні обдарування і покликання має кожний. Потрібно лише пізнати себе й вибрати ”сродну працю”, це принесе щастя... але є ще одна всезагальна умова щастя – доброзичливе ставлення людини до людини, взаєморозуміння, взаємоповага, вірність у дружбі”. Філософ доводив, що щастя у руках самої людини: ”Тільки людина вирішує чим їй займатися, чи поєднувати

особисті та громадські інтереси, чи працювати заради особистої наживи, досягнення високих чинів, вигідних посад, великих почесностей. Тільки сама людина вирішує, чи бути їй щасливою”. Тому недарма наші предки вважали, що життя є благом і щастям для того, хто здатний знаходити в ньому благо і щастя.

Одні звикли думати, що щастя – це випадковість, інші – закономірність. Побутує усталена думка, що кожна людина розуміє щастя по-своєму, і з цим не можна не погодитись, бо на рівні особистого світосприйняття чи свідомості кожна людина складає конкретно-цільовий, предметний зміст щастя.

Стан, який є щастям для однієї людини, інша може відчувати як нещастя. Тому філософи помітили, що саме пошук щастя уже є нещастям. Щастя як задоволення потреб зникає чи переходить у нещастя із зміною цих потреб. Переважно його відчують як щастя лише у зв’язку з нещастям, що його до того ми відчували, а воно, своєю чергою, породжує нові потреби, незадоволення яких є нещастя. Коли кількість задоволень дорівнює кількості потреб, людина перестає страждати.

Щастя досить часто носить суб’єктивний характер. Наприклад, хворий хоче бути здоровим, бідний – багатим, самотній - закоханим. Тому в свідомості людини виникає ілюзія множинності понять щастя.

Можна лише зазначити низку найзагальніших понять, які в тому чи іншому випадку дають уявлення про щастя. Щастя – це успіх, везіння, щаслива доля. Щастя – це задоволення, переживання приємних відчуттів, це стан душевної та життєвої задоволеності.

Всі фактори щастя можна умовно поділити на два види: зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори щастя – це рівень матеріального життя, суспільне становище, праця та діяльність людини. Внутрішні фактори – це морально-психологічний та духовний світ особистості, її розум, характер, воля, темперамент, моральні цінності. Саме розум є єдиним ґрунтом, на якому може розвиватися людське життя з його щастям і

досконалістю, без котрих і саме існування цього життя було б небажане.

Виняткове значення для працівника МНС мають такі моральні цінності, як спокійна совість, почуття правоти та виконання обов'язку, повага та любов з боку інших людей, почуття честі й гідності. На перший погляд, вони здаються не настільки суттєвими як, наприклад, матеріальні блага. Проте варто опинитися в ситуації, коли для досягнення мети необхідно пожертвувати матеріальним добробутом, відкривається істинна ціна такої жертви.

І все-таки, кожен щасливий по-своєму. Відомий педагог В. Сухомлинський, аналізуючи категорію щастя, зазначав: “Щастя багатогранне. Воно і в тому, щоб людина розкрила свої здібності, полюбила працю і стала в ній творцем, і в тому, щоб отримувати насолоду від краси оточуючого світу, в тому, щоб любити іншу людину, бути люблячим, виховувати дітей порядними людьми”.

Такий підхід докорінно змінює саму проблему досягнення щастя. Головне тут не те, як стати щасливим, а те, як стати гідним щастя. Звідси напрашуються два висновки. Щастя – не стан, не ідеал, якому ми підпорядковуємо своє життя. Це, передусім, наше бажання стати щасливим.

Щастя співпадає з процесом боротьби за нього. Найнадійніша мета, яка сприяє досягненню щастя – ошчасливити когось. Воістину, найкоротший шлях до щастя – принести щастя іншому.

Отже, етичні категорії суттєво впливають на наше суспільне життя та професіоналізм працівника МНС. Перебуваючи на службі та виконуючи найшляхетнішу місію – рятування людей та їх добробуту, він мусить бути високоморальною людиною. Етичні вимоги творіння добра змушують його оволодіти такими моральними якостями, як совість, справедливість, гідність, честь, розуміння обов'язку. Кожен працівник зобов'язаний певним чином керуватися ними в житті, оскільки вихованою людиною може стати тільки та

особистість, яка володіє такими якостями. Служба в системі МНС України вимагає істинного виявлення їх у повсякденній праці та суспільно-моральній діяльності.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Що таке “професійна етика”?*
- 2. Дайте моральну оцінку поняттям “добро” і “зло”.*
- 3. Порівняйте поняття “добро”, “милосердя”, “співчуття”, “добродійство”.*
- 4. Що таке “моральний обов’язок” працівника МНС?*
- 5. Яке значення в житті працівника МНС має професійний обов’язок?*
- 6. Назвіть основні моральні цінності офіцера.*
- 7. Дайте визначення поняття “совість”.*
- 8. Як навчитися керувати своїми вчинками та бажаннями?*
- 9. Чому моральне життя називають “боротьбою з самим собою”?*
- 10. Що таке “сенси” та “зміст життя”, “щастя”?*
- 11. Як етичні категорії впливають на професіоналізм працівника МНС?*

## **§ 2. ЗМІСТ І ЗНАЧЕННЯ МОРАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ**

Робота – головна справа нашого життя. Треба не тільки добре знати, а й любити те, що робиш, тоді праця даватиме насолоду, а її плоди – втіху.

Більшу частину свого життя працівник МНС присвячує роботі. Приємно працювати в колективі, в якому серед співробітників панує взаємодопомога та щирість. Власне, вони є запорукою трудового настрою. Тому особливої актуальності сьогодні набуває культура поведінки працівника МНС з погляду дисципліни праці.

Мистецтво людського спілкування дає можливість уникати конфліктних ситуацій, прикросців і непорозумінь, які, на жаль, мають місце в реальному житті. Моральне виховання та культура працівника МНС – це його ставлення до людей, матеріальних і духовних цінностей, навколишнього середовища.

В особистій культурі працівника МНС морально-професійна культура має посісти одне з чільних місць. Її складниками є знання, почуття, потреби, переконання, навички, знання етикету – все те, що виявляється у відносинах з підлеглими та колегами.

Повсякденна практика діяльності працівника МНС дає багатий матеріал для роздумів, адже сьогодні, в суспільно-політичному та культурному житті України, ще досить відчутні імпульси авторитарного способу мислення. Це спостерігаємо, наприклад, у конфліктах між владою та пресою, представницькими та виконавчими структурами влади, окремими регіонами, різними політичними партіями. Причини таких конфліктів обумовлені відсутністю демократичних, культурних традицій, поглядів і переконань. Недаремно в Указі Президента від 27 квітня 1999 р. про “Основні напрямки розвитку духовності, захист моралі та формування здорового способу життя громадян України” зазначалось, що “ ... в

Україні розвиваються негативні процеси в духовній сфері, деформуються моральні засади суспільства..., необхідно акцентувати зусилля на розвиток духовності, виховання патріотизму та поваги до історичної спадщини українського народу, вкорінення в суспільній свідомості загальнолюдських моральних цінностей”.

Отже, без формування справжньої духовності та культури не можна відродити гуманність і демократизм у середовищі працівників служби цивільного захисту.

Одним із найважливіших аспектів людських стосунків є рівень розвитку моральності та формування моральної культури особистості.

У сучасній науці моральна культура особистості трактується як рівень засвоєння існуючих у суспільстві моральних цінностей, ступінь залучення їх до моральних аспектів діяльності, міра особистого морального розвитку.

Поняття моральної культури трактується досить широко й об'ємно, та досягнути її може особа, котра скрупульозно працює над собою, займається самоосвітою.

Культура та поняття про неї – це не тільки уявлення про здобутки матеріальних і рукотворних цінностей, але й уміння духовно збагачувати себе і, при цьому, втілювати в процес життя певні ідеали та принципи.

Щоденне службове життя вимагає високого рівня культури в розмовах з колегами, під час прийому відвідувачів, перевірки різних організацій та установ, участі у зборах чи чергуваннях, виїздів на надзвичайні ситуації. Грубість, нетактовність працівників одразу помічається сторонніми і свідчить про відсутність культури і такту взагалі.

На жаль, сьогодні спостерігаємо факти морального занепаду, особливо серед молоді, для якої ідеалом життя є матеріальне благополуччя та нажива будь-якими засобами. Не можна в цьому плані нехтувати реальною оцінкою морального стану працівників МНС, де часто-густо в поведінці процвітає

безкультур'я, бездуховність, відсутність елементарних норм поведінки.

Криза сучасної людини в умовах адміністративної розбещеності та безсоромності дійшла до того, що багато людей втрачають почуття громадської відповідальності, використовують службове становище для самозбагачення та кар'єрного росту і при цьому нехтують службовою присягою та елементарними моральними нормами.

Є ще один аспект моральної поведінки, в якому важливу роль відіграє ставлення людини до кар'єри. Академік А. Сахаров говорив: “Немає жадливішого режиму, ніж той, який знеособлює особу, а на її місце ставить посаду”. Кар'єристів ще досить багато, а вони й культуру оцінюють досить дешево. Щоб досягти кар'єрного росту, вони нехтують такими поняттями як честь і гідність.

У світлі цих проблем велика відповідальність лягає на працівника МНС тому, що в самому слові рятувальник закладені високоморальні принципи: рятувати, захищати, дбати, передусім, про інших людей.

Як вище було сказано, будь-який напрямок діяльності працівників МНС не може успішно функціонувати без застосування етичної та культурної основи, суворого дотримання наказів, удосконалення як зовнішньої, так і внутрішньої культури.

Що становить основу поняття “зовнішня культура”? Це культура поведінки, манери, зовнішній вигляд, фізична досконалість, поведінка в побуті, сім'ї. Вона покликана формувати моральні якості особового складу працівників, гуманне ставлення до людей.

Зовнішні ознаки моральної культури мають цінність лише в тому випадку, коли доповнюють внутрішню культуру. Її проявами є гуманність, порядність та інші моральні якості. Культура мови, відповідна міміка, зовнішній вигляд створюють сприятливі умови для переконання співрозмовника, встановлення контактів; це все те, без чого неможливе



ефективне виконання службових завдань. Саме від рівня загальної культури, компетентності, відповідальності, відданості обов'язку залежить правомірна реалізація місії працівника МНС у суспільстві.

Внутрішня культура – душа людини, яка дана їй від природи. Вона залежить від духовної культури, збагачується її елементами, розвивається та проявляється у спілкуванні, шляхетних вчинках, культурі мислення та почуттях.

Від загальної культури особистості залежить дуже багато. Працівник МНС зобов'язаний володіти елементами правової, політичної, педагогічної, психологічної, моральної та духовної культури. На службі працівники використовують багато прийнятих у побуті моральних норм, які складають службову або професійну мораль пожежного-рятувальника.

Важливе значення у роботі будь-якого колективу МНС відіграє моральна культура керівника. Успішність управління працівниками будь-якої сфери й результативність виконання ними службових завдань значною мірою залежать від особистих якостей керівників, зокрема, їх моральної культури. Про це свідчать наукові досягнення таких наук, як управління персоналом, професійна етика, психологія, соціологія, а також значний практичний досвід управлінців.

На думку науковців, у своїй діяльності керівник має поєднати два завдання: реалізувати суспільне призначення служби (рятування людей та майна) та використати свій колектив для досягнення суспільної мети. З точки зору моралі важливим є встановлення рівноваги між двома цими завданнями.

Досить поширеним у нашій країні було і залишається явище, коли на керівні посади призначають не за природні здібності, високий професіоналізм чи чудові ділові якості, а з огляду на близькість до певного високопосадовця, „відданість” певній політичній силі чи бізнесгрупі. Необізнаний у фахових справах керівник, для досягнення результативності своєї діяльності чи то створення показної активності, найчастіше

починає творити кадрові перестановки, звільняти управлінців наближених до минулого керівника і ставити відданих і близьких до себе, міняти стратегію прийняття рішень і, навіть, змінювати довгострокові плани. У таких випадках спрацьовує народне прислів'я „нова мітла по-новому мете”. Весь кадровий апарат „лихорадить” від побоювання бути звільненим чи пониженим у посаді (відправленим на пенсію) і, як наслідок, різко падають показники працездатності працівників і ефективність роботи колективу.

Розумний молодий керівник за таких обставин намагається якомога швидше увійти в курс справи з допомогою досвідчених працівників, стати обізнаним у фахових питаннях. Адже з давніх давен відомо, що влада керівника дорівнює його авторитету. Моральний авторитет в очах підлеглих здобути важко, але можливо, за умови наполегливості у самовдосконаленні та тактовному ставленні до оточуючих.

Крім того, керівник повинен бути в очах підлеглих достатньо суворим. Суворість протидіє всьому, що може розніжити або розпестити підлеглих, зробити їх моральну сутність нестійкою, перекреслити їх повагу до правил, вимог і обов'язку. Таким чином, суворість керівника до підлеглого породжує в ньому суворість до самого себе. Суворість, військовий елемент у вихованні загартовують рятувальника у вірності та відданості ідеалу або правилу гідності. Як зазначав П. Юркевич ”... до ідеалу треба ставитися суворо, не вступаючи в аморальну угоду з тим, що тягне нас зраджувати йому. Така суворість у вихованні є спочатку мірою зовнішньою, але потроху вона повинна обернутися у постійну внутрішню якість волі, через яку вихованець, суворий сам до себе, охороняє усю свою моральність від впливів, які б руйнували її”.

Для здобуття авторитету і поваги у колективі керівник також повинен бути компетентним у своїй галузі, добре знати можливості, слабкі та сильні сторони кожного члена колективу. Адже, щоб вчасно приймати відповідальні рішення, керівник

повинен чітко визначати участь співробітників у виконанні певного завдання, щоб підлеглі не трактували довільно обсяг і якість своєї роботи, були відповідальними за виконання поставленого завдання.

Нерідко можна зустріти випадки, коли керівники нарікають на своїх підлеглих, що ті, нібито, не виконують поставлених перед ними завдань або перекручують їх. Підлеглі у відповідь виправдовуються, що керівник ставить завдання нечітко, вони не розуміють, що від них вимагають. Як правило, у таких випадках винен сам керівник, який не вміє ставити завдання і контролювати їх виконання.

Не треба забувати, що керівництво – це досягнення мети за допомогою інших людей. Тому керівник повинен не тільки бути фахівцем своєї справи, але й знати психологію поведінки людей у колективі. Він не повинен розпорошувати відповідальність, перекладати її на підлеглих, наголошувати на чужих помилках і, водночас, звеличувати свої досягнення, робити часті кадрові зміни.

Розумний керівник завжди використовує знання і досвід своїх колег та підлеглих, радиться з ними у важливих справах, дає членам колективу творчу свободу, яка є супутником відповідальності.

Деякі керівники, задля досягнення своїх амбіційних планів чи навіть службових завдань, нехтують моральною стороною професійної діяльності, намагаються досягти мети неетичними способами. Це призводить до відриву від людського світу моралі. Найвища мета не може виправдати некоректну, образливу поведінку, нелюдське поводження з підлеглими та громадянами.

Пересічні громадяни очікують від керівника будь-якого рангу відповідальності, відданості обов'язку, сумлінності, ретельності та фаховості.

Важливою рисою моральної культури керівника, в системі органів та підрозділів МНС, є здатність до морального самопізнання та самовдосконалення.

Мораль працівника МНС – це не тільки зразки теоретичних, але й практичних знань. Давньогрецький філософ Арістотель зазначав, що навчитися чогось можна, лише коли сам це зробиш.

Що таке культура, які етичні норми повинен знати рятувальник, які поняття включає в себе термін “культура праці”, як формується інтелігентність і краса почуттів, як набути хороших звичок, манер та смаку? Відповідь на ці питання повинен знати кожний працівник МНС, щоб стати висококультурною людиною.

Сьогодні багато людей різних професій стривожено розмірковують про духовно-інтелектуальні цінності нашого суспільства, про те, в якому напрямку ми йдемо, як, нарешті, віднайти той “архімедів важіль”, що допоможе подолати економічні труднощі, зрештою, що має зробити Українська держава, аби збагатити національно-культурне життя нашого народу.

Мета культурної політики – сприяти розвитку і самореалізації особистості, духовному відродженню нації, створенню цілісної сучасної культури, яка б активно входила у світовий простір, а також підтримувати культури різних національних меншин. Не враховувати цього й говорити про моральність і культуру – означає відходити від реалій життя, видумувати абстрактні схеми. Мораль і духовність складають базу культури окремої людини та суспільства загалом.

Мораль і духовність – дивовижні фактори, присутність яких непомітна, а відсутність може мати важкі або й фатальні наслідки. Давньогрецький мудрець Софокл стверджував: “Який страхотливий буває розум, коли він не послуговує людині, адже тому, хто не осягнув науки моралі, виховання добра, всі інші навчання заподіють тільки шкоду”.

Важливу роль у формуванні моралі відіграє моральне виховання. Ефективність морального виховання найбільша до 20 років, поки ще остаточно не сформовані світогляд, моральні принципи, характер особистості. Філософ і педагог П. Юркевич

найголовнішим завданням виховання вважав ”передати вихованцеві світлий погляд на життя, зробити його серце тверезим та мужнім і приготувати його до життєвої боротьби, закарбувавши в ньому вічними ризиками віру в добро і в Бога; а це можливо зробити тільки в дні юності, коли серце ще буває відкрите для усього шляхетного і прекрасного”.

На думку професора Г. Васяновича, процес морального виховання можна розділити на три етапи: по-перше, оволодіння моральними знаннями, по-друге, формування глибоких переконань, по-третє, вироблення моральних звичок поведінки.

Першим кроком у моральному вихованні є моральне навчання, тобто моральна освіта. Вона відбувається через засвоєння теоретичних етичних знань і особисту моральну практику.

*Моральні переконання* – це знання, що стали непохитною життєвою позицією особистості, мотивом її поведінки; це пережиті й узагальнені моральні принципи та норми. Їх необхідно не тільки зрозуміти та усвідомити, але й сприйняти всіма почуттями.

Моральні звички у поведінці (навички, що стали потребою) є вершиною морального виховання. *Моральні звички* – корисні для суспільства стійкі форми поведінки, що стали потребою і здійснюються за будь-яких ситуацій та умов. Вони життєво необхідні у шляхетній роботі рятувальника, коли не задумуючись, з ризиком для власного життя, треба рятувати людей від смертельної небезпеки. Подвиг багатьох пожежних, зокрема чорнобильців, є найкращим прикладом довершеності морального виховання.

Безумовно, мораль – складне суспільне явище, яке виконує важливу функцію регулювання відносин і поведінки людей. Моральна свідомість і моральна практика – це дві структурні частини, які реалізуються в наших вчинках, поведінці, відносинах, що складають практичну основу моралі.

*Моральна свідомість* – одна зі сторін суспільної свідомості, яка у вигляді уявлень і понять відображає реальні

відносини і регулює моральний бік діяльності людини; це система поглядів, ідей, уявлень про належну поведінку, яка відповідає соціальним інтересам. В моральній свідомості суб'єкта отримує своє відображення система принципів і норм, які визначають межі вільних дій, вчинків людини у відповідності з їх моральною цінністю.

Сучасна психологія визнає два способи регулювання поведінки індивіда – зовнішній і внутрішній. Зовнішнє регулювання засноване на моральних нормах суспільства. Воно відбувається шляхом співставлення з громадською думкою, думкою колективу, керівництва та оточуючих. Внутрішнє регулювання поведінки базується на моральній свідомості, моральності мотивів, добровільності поведінки. При цьому індивід свідомо виконує свої обов'язки та зорієнтований на моральні вчинки.

Належне виконання працівником МНС своїх професійних обов'язків немислиме без наявності у нього цілого комплексу моральних якостей (чеснот). Моральні якості не є вродженими, вони набувають в процесі соціалізації людини. Він відбувається упродовж всього свідомого життя людини. Людина засвоює моральні норми та установки, які притаманні даному суспільству чи окремій соціальній групі (національній, релігійній, віковій, професійній тощо). Пожежно-рятувальні підрозділи системи МНС України також мають свої, вироблені поколіннями специфічні професійні моральні норми та елементи професійної моральної свідомості.

Моральна свідомість є однією з форм (видів) суспільної свідомості і виконує своє призначення через вироблення духовних цінностей, що складають ідеальну модель належної поведінки і стосунків. Військовий характер та специфічність професійної діяльності рятувальників надають моральній свідомості даної професійної групи елементи неповторності. Мало того, в процесі професійної діяльності виробляється специфічний кодекс ідеальної поведінки (етичний кодекс), в якому відображено як установки моральної свідомості даного

суспільства, так і набутий поколіннями досвід фахівців даної професії.

Не варто забувати, що етичний кодекс завжди був і залишатиметься лише ідеалом, з яким узгоджують свої вчинки та поведінку працівники МНС, на нього рівняються і з нього беруть приклад нові покоління вогнеборців. Поза „писаним” етичним кодексом працівники МНС завжди були неписані правила поведінки, які завжди передавались наступним поколінням вогнеборців як звичаєве право.

У процесі розвитку етики пожежно-рятувальної служби у моральній свідомості колективів виробились уявлення про позитивні якості особистості, її чесноти, що роблять кожного працівника здатним жити відповідно до вимог професійної етики. У моральних якостях особистості працівника МНС конкретизуються ціннісні уявлення моральної свідомості про добро і зло, праведне і грішне у характеристиці рятувальника. Їх зміст відбиває вимоги до людини як суб’єкта моральних відносин.

Перелік моральних якостей ідеального працівника МНС охоплює такі поняття, як відданість обов’язку, мужність, відповідальність, працелюбність, дисциплінованість, честь і гідність, інтелігентність, гуманізм та багато інших. Дані моральні якості поєднують загальнолюдські моральні чесноти особистості з військовими та вузькопрофесійними професійними рисами. Проте всі вони між собою взаємопов’язані й опосередковані через розуміння двох нерозривних понять – „добра” і „зла”.

Тільки в практичній діяльності, конкретних відносинах людина може виявити свою моральну сутність, такі моральні якості, як гуманність, працелюбність, чесність (чи нечесність), справедливість (чи несправедливість), альтруїзм (чи егоїзм).

Моральна культура працівника МНС, з прийняттям Присяги зобов’язує його дотримуватися норм моралі, які регламентують вихованість, доброзичливість та інші норми поведінки. Більше того, ставлення до людини, як до вищої

цінності, повага та захист її прав і свобод, відповідно до Конституції України, а також міжнародних правових норм та загальнолюдських принципів моралі зобов'язує працівника МНС суворо їх дотримуватись і втілювати в життя.

Моральна зрілість людської особистості визначається готовністю здійснити моральний вчинок. В останніх десятиліттях спостерігалась своєрідна криза вчинку. Адже людину привчали до “мудрого” правила “не виступай”, прищеплювали “стадні інстинкти” тоталітарного мислення. На підтвердження цієї тези доктор філософських наук В. Малахов наводить такий приклад. “Як засвідчив ще Чорнобиль, навіть подвиг, навіть героїчне діяння виявлялися для нашого співвітчизника чимось більш зрозумілим і “легким”, ніж “звичайний собі” моральний учинок: підбирати з ризиком для життя радіоактивний брукт зрештою було кому, а от підійти до мікрофона чи телекамери і, знехтувавши дурними заборонами, чітко й своєчасно попередити людей про небезпеку – добровольців не знайшлося”.

Моральні вимоги не мають конкретних рекомендацій на всі випадки життя, адже вони призначені для формування внутрішнього духовного світу людини. Культура так само, як і духовність, формується соціальним середовищем, його принципами та нормами.

Культуру працівників МНС формує також свідоме ставлення до вимог Конституції України, яка покладає на нашу службу захист інтересів громадян і дотримання законності. “Захист Вітчизни, її незалежності та територіальної цілісності, шанування державних символів України – священний обов'язок кожного громадянина України”. Дотримання цих постулатів Конституції означає, насамперед, утримання від заборонених нею дій. Норми правової культури, закладені в Основному Законі, націлюють передусім на вироблення вміння ефективно використовувати право в соціальній практиці. Правова культура працівника МНС має сприйматися через призму загальнолюдських цінностей та інтересів держави.



Ганебними явищами сучасності є корупція та хабарництво. Ці явища – проблема цілого суспільства, оскільки деформують і спотворюють діяльність органів державної влади, системи правопорядку, освіти, охорони здоров'я, податкової, митної та інших служб.

Основними причинами корупції та хабарництва науковці визнають незадовільний стан соціального забезпечення службовців та катастрофічне падіння як індивідуальної, так і суспільної моралі.

Значний відсоток працівників, котрі були замішані у корупційних діях чи хабарництві, вчинили ці злочини через незнання чи недостатню поінформованість про те, де є межа допустимих законом, професійною етикою та суспільною мораллю дій. Щоб уникнути цього, необхідно чітке засвоєння та усвідомлення змісту понять “корупція” і “хабар”.

*Корупція* (з лат. мови *согуртіо* – підкуп; занепад; розклад) – це підкупність і продажність чиновників і громадських діячів; це зловживання державною владою чи службовим становищем в приватних інтересах; це дії, котрі відхиляються від норм поведінки державного службовця під впливом особистих інтересів (багатство, влада, кар'єра); це одержання юридичними особами платежів та послуг від фізичних або юридичних осіб.

*Хабар* – це гроші або речі, що даються службовій особі як підкуп, плата за будь-які злочинні, незаконні дії в інтересах того, хто їх дає.

Корупціонер обов'язково перебуває у ситуації “конфлікту інтересів”: його приватні інтереси не збігаються зі службовими, і він зраджує останні, оскільки порушує якісь правила і норми.

Корупційні дії можуть відбуватись безпосередньо у формі підкупу, коли, наприклад, хабар інспектору ДПН дозволяє зменшити суму штрафних санкцій чи оплат на встановлення протипожежної сигналізації, або у формі здирництва, коли, наприклад, інспектор без попередження опечатує приміщення приватної фірми, оскільки, нібито, є суттєві порушення

протипожежних норм. Щоб уникнути опечатування, власник вдається до хабарництва. Працівник МНС може надто вільно трактувати протипожежні правила, завищуючи їх вимоги, зволікати з наданням дозволів (або й просто відмовляти), і лише хабар йому зменшить витрати фізичних чи юридичних осіб, пов'язані із такою затримкою.

Крім моральної сторони корупції та хабарництва, існує ще й юридична. Давання і отримання хабара, спонукання до нього, провокація хабара тягнуть за собою кримінальну відповідальність (детальніше див. Додаток № 1).

Не варто плутати хабар із подарунком. Службова особа не має ні морального, ні юридичного права отримувати подарунки від залежних від неї фізичних чи юридичних осіб. Подарунок службовій особі можуть зробити лише співробітники з нагоди дня народження.

Реформи, які відбуваються в системі МНС, значно посилюють вимоги до морально-етичних цінностей кожного працівника. В офіційних документах визначені морально-етичні норми, яким зобов'язаний відповідати працівник МНС. Чи не найважливішими серед них є сумлінне виконання своїх службових обов'язків, шанобливе ставлення до громадян, дотримання високої культури спілкування. Присяга працівників МНС теж пов'язана з етичними нормами поведінки, які кожен зобов'язаний сумлінно та бездоганно виконувати.

В основі виховання лежить увага до людини, без якої неможливо нічого досягнути. Біблійна мудрість каже: "Стався до інших так, як би тобі хотілось, щоб вони ставились до тебе". Засвоїти ці мудрі виховні поради – складний процес, який вимагає праці розуму та волі, систематичних тренувань і самодисципліни.

Вихована людина завжди впевнено та спокійно почуває себе в будь-якій ситуації, знаходить правильний тон звертання до людей, природно, вільно тримає себе в офіційному чи не офіційному середовищі, не відчуває комплексів власної

неповноцінності та, відповідно, отримує насолоду від спілкування.

Виховання завжди було та буде складним, але благородним мистецтвом. Урівноважена поведінка, знання та суворе дотримання етикету – важлива умова високої культури поведінки пожежного-рятувальника як на службі, так і у внутрішніх приватних справах чи позаслужбових відносинах.

Специфічний характер праці в МНС диктує особливі вимоги до працівників. Вони не мають права опускатися до рівня антисоціальних елементів. На перешкоді розвитку професійної культури стоїть емоційна глухота, бюрократизм, черствість та інші антиподи моралі, які, на жаль, як в суспільстві так і в пожежно-рятувальній службі ще мають місце. Безкультур'я, духовна та моральна бідність, що глибоко пустили коріння при бюрократичній системі, ще досить болісно впливають на загальний стан справ у нашому суспільстві. Практика переконує, що усунути ці недоліки можна, лише виховуючи в собі емоційну культуру, яка є, передусім, внутрішньою дисципліною та зібраністю, і проявляється, особливо, у момент вибору рішення.

З такими поняттями як сила волі, емоційна культура, пов'язана могутня зброя формування моральної сторони працівника – самовиховання.

Емоційна культура кожної людини досить різностороння, її складовими є чесність, стриманість у судженнях, співчуття та милосердя до тих, хто потрапив у біду. Слід пам'ятати, що емоційна культура виключає несправедливе ставлення до оточуючих, тому засвоєння елементарної культури, розвиток загальнолюдських цінностей, духовної культури, природних здібностей та суспільної активності є складовими частинами формування професійної етики пожежного-рятувальника.

## ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

*1. Назвіть головні складові морально-професійної культури працівника МНС.*

2. Дайте визначення поняття “моральна культура”.
3. Що таке зовнішня культура особистості?
4. Поясніть вплив моральної культури керівника на роботу пожежно-рятувального колективу.
5. Назвіть критерії, за якими можна оцінити якість роботи керівника.
6. Охарактеризуйте основні етапи морального виховання особистості.
7. Які моральні якості мають бути притаманні працівнику МНС?
8. Що таке “моральний вчинок”?
9. Розкрийте зміст понять “корупція” та “хабарництво”.
10. Чим відрізняється подарунок від хабара?
11. Розкрийте зміст поняття “емоційна культура”.

### § 3. ДИСЦИПЛІНА ЯК ОЗНАКА МОРАЛЬНОГО ЧИННИКА В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА МНС

*“Осуд більше приголомшує розумного, ніж сто ударів - дурня”.*

Біблія. Старий Завіт.  
Притч. Гл. 17.10

В умовах посилення ролі та значення захисту населення від надзвичайних ситуацій виникли нові критерії підбору та підготовки працівника МНС. Працівнику нової генерації мають бути притаманні не тільки виняткова мужність, відповідальність та висока моральність, але й бездоганна дисципліна.

Складність завдань, які вирішує служба цивільного захисту, необхідність діяти в будь-який час і в надзвичайних умовах вимагають забезпечення високої дисципліни праці. Без дисципліни неможливо виконувати завдання з гасіння пожеж, рятувати людей і майно в умовах найвищої складності та загрози для життя самих рятувальників. Девіз МНС “запобігти, врятувати, допомогти” лише тоді буде наповнений реальним змістом, коли здійснюватиметься в умовах відповідної дисципліни праці.

Термін дисципліна походить від латинського слова *disciplina*, що в перекладі означає суворий порядок, організація. Проте дисципліна – це не тільки адміністративна, але й моральна вимога, яка віддзеркалює ступінь поваги до оточуючих та самого себе. Особливість дисципліни полягає у тому, що її вимоги мають обов’язковість, яка позитивно впливає на виховання працівника відповідної служби.

*Дисципліна* – визначений порядок поведінки людей, що відповідає усталеним в суспільстві нормам права і моралі.

Розрізняють такі різновиди дисципліни, як державна, трудова, військова і службова.

*Державна дисципліна* – встановлений державою порядок відносин, згідно якому всі державні органи, підприємства, організації і громадяни повинні своєчасно і точно виконувати покладані на них завдання і обов'язки. Загалом у державі дисципліна виступає важливим засобом забезпечення економічного прогресу суспільства, підвищення добробуту населення, стимулює процес формування громадянського суспільства відкритого типу. Лакмусовим папірцем рівня життя народу, безумовно, є стан державної дисципліни. Вона є необхідним засобом для виконання важливих державних і громадських завдань. Сутність державної дисципліни кожен працівник повинен розуміти, як неухильне дотримання та виконання вимог держави.

Одним з основних видів дисципліни являється трудова. *Трудова дисципліна* – форма суспільного зв'язку людей в процесі праці з обов'язковим підпорядкуванням його учасників відповідному розпорядку. Трудова дисципліна не вичерпується дотриманням законності, вона передбачає активність та ініціативність.

Трудова дисципліна забезпечується як правовими, так і іншими соціальними нормами, зокрема моральними. Вона допомагає людині дотримуватись певних, встановлених суспільством, правил поведінки, сприяє змінам та удосконаленню міжособистісних стосунків, розкриває загальнолюдські цінності особи.

Рівень трудової дисципліни залежить також від ефективності застосування правової культури працівника.

Трудову дисципліну, не слід розглядати тільки як сукупність правил поведінки особистості, бо значну роль у ній відіграють народні традиції, звички, ментальність, інтелектуальна культура, ставлення до праці та професійна моральність.

В основі трудової дисципліни лежить не тільки примус, але й виховне підґрунтя.

Надзвичайно важливим аспектом трудової дисципліни є добровільність її дотримання, яка переростає у внутрішню потребу людини. З точки зору етики, моральний обов'язок – це опора дисципліни.

*Військова дисципліна* – строге і точне дотримання всіма військовослужбовцями порядку і правил, визначених військовими статутами та наказами. Поведінка військовослужбовця повинна чітко узгоджуватись з вимогами військової дисципліни. Вимоги військової дисципліни мають дуже суворий нормативний характер.

З вище зазначеного видно, що дисципліна – це вимоги засновані на суворій законності, високій моральній свідомості та персональній законослухняності особи в колективі зокрема та суспільстві загалом.

Загальнолюдські принципи дисципліни в колективі пожежно-рятувальної служби набувають професійної спрямованості.

Для чого ж необхідна рятувальнику службова дисципліна?

Для працівника МНС службова дисципліна та професійна поведінка є тими рушійними силами, які забезпечують досягнення нового якісного стану служби, допомагають долати все негативне та застійне, ламають механізми гальмування й замінюють їх механізмами прискорення, сприяють позитивним моментам становлення української демократичної держави.

*Службова дисципліна* – бездоганне та неухильне виконання особами рядового і начальницького складу службових обов'язків.

Вимоги службової дисципліни повинні розповсюджуватись на всіх працівників МНС – від рядового до керівника найвищого рангу.

Службова дисципліна працівника пожежно-рятувальної служби проявляється у ретельному дотриманні норм поведінки

та вимог законодавства, звичці до порядку. Вона досягається шляхом:

- виховання високих моральних і ділових якостей працівників, свідомого ставлення до службового обов'язку;
- вироблення високого професіоналізму;
- дотримання статутного порядку;
- формування правової культури;
- залучення всього особового складу до проведення службової підготовки;
- забезпечення вимогливості керівників до підлеглих, турботи про них;
- поєднання методів переконання і заохочення із застосуванням заходів дисциплінарного стягнення;
- особистого прикладу зразкового виконання керівниками своїх службових обов'язків, справедливого ставлення до підлеглих;
- створення належних матеріально-побутових умов праці, отримання працівниками усіх встановлених законодавством видів матеріального забезпечення.

Реалізувати зазначені критерії дисципліни можна лише в колективі з високою моральністю, бо як відомо, фундаментом дисципліни є моральна основа особистості.

На рівень дисципліни пожежно-рятувальника впливає низка факторів: рівень професійної підготовки, стан морально-психологічного клімату в колективі, вимогливість керівників, відповідальність підлеглих, а також рівень моральності в колективі. Важливу роль у налагодженні службової дисципліни відіграє також побутова (позаслужбова) поведінка працівника, рівень його свідомості, дотримання законності в службовій діяльності, вміння оцінювати свої дії, співвідносити власні оцінки та судження з думкою колективу.

Службова дисципліна в пожежно-рятувальній службі характеризується суворим дотриманням норм та розпоряджень, встановлених Міністерством та іншими державними органами.



Всі, без винятку, працівники зобов'язані своєчасно та точно виконувати покладені на них завдання і обов'язки.

У порівнянні з іншими видами державної дисципліни, службова дисципліна в МНС має свої особливості. Передусім, це те, що у Міністерстві існує дисципліна аналогічна військовій, яка носить яскраво виражений нормативний (правовий) характер. Кожен працівник складає Присягу, тому його службова дисципліна базується на високій свідомості, глибокому розумінні свого службового та громадського обов'язку й особистій правовій відповідальності за довірену йому народом справу.

Правила службової дисципліни регулює Дисциплінарний статут служби цивільного захисту. Він визначає сутність службової дисципліни, права та обов'язки працівників щодо її дотримання, види заохочень і дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.

*Порушення службової дисципліни* – протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння чи бездіяльність спрямоване на недотримання вимог Присяги, зокрема на невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, перевищення прав, порушення обмежень і заборон, встановлених законодавством з питань проходження служби в органах та підрозділах цивільного захисту, чи вчинення інших дій, що ганьблять або дискредитують особу як представника служби цивільного захисту.

Грубими порушеннями службової дисципліни вважаються:

- невихід на службу без поважних причин;
- порушення розпорядку дня;
- вживання алкоголю чи наркотиків у робочий час чи прибуття на службу в нетверезому стані чи стані наркотичного сп'яніння;
- порушення статутних правил несення служби;
- втрата службового посвідчення, службових документів, бланків суворої звітності;

- невиконання законних наказів та розпоряджень начальників, що призвело до неготовності до дій за призначенням та зриву виконання службових завдань;

- порушення, що призвели до псування або втрати закріпленого майна, обладнання, техніки, інших матеріальних збитків, а також завдали шкоду здоров'ю особового складу або іншим особам та ін.

Якщо працівник МНС вчинив грубе правопорушення його прямий начальник може, при необхідності, усунути його від виконання службових обов'язків. За необхідності до накладення на винного в правопорушенні дисциплінарного стягнення проводиться службове розслідування. Його метою є визначення обставин, причин та умов, що призвели до дисциплінарного проступку, встановлення тяжкості правопорушення та розміру заподіяної шкоди.

Крім грубих порушень службової дисципліни існує низка інших, більш дрібних правопорушень:

- порушення вимог законодавства в сфері цивільного захисту;

- брутальне або зневажливе ставлення до громадян чи підлеглих, приниження їх честі та гідності під час виконання службових обов'язків;

- приховування або надання недостовірних відомостей про себе, що мають значення для проходження служби (зміна місця проживання, притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності) та інші правопорушення.

Кожен керівник повинен пам'ятати, що розмір покарання має відповідати тяжкості вчиненого проступку. Карати бажано відразу, проте на "холодну" голову, а не в стані емоційного збудження. За незначне порушення службової дисципліни керівник повинен обмежитись усним попередженням щодо необхідності дотримання службової дисципліни, вказати на відповідні недоліки, а у разі ігнорування підлеглим зауважень – отримати від порушника письмове пояснення, і лише після цього – накласти на нього письмове дисциплінарне стягнення.

Правила взаємовідносин членів пожежно-рятувального колективу обумовлені суб'єктивною реальністю. Працівник МНС у будь-яку хвилину може бути потрібен людям. Навіть знаходячись далеко від своїх керівників, старших співробітників, свого колективу він повинен самостійно приймати відповідальні рішення.

Працівник МНС за межами служби також зобов'язаний дотримуватись вимог дисципліни, громадського порядку та норм моралі, не допускати вчинків, які б применшували його авторитет серед людей.

Підсумовуючи можна зробити висновок, що визначальним аспектом службової дисципліни працівника МНС є висока самодисципліна, яка проявляється у вимогливості до себе, і регулюється самоконтролем і самокритикою.

*Самодисципліна* - це дисципліна власної поведінки, повний самоконтроль над нею; це здатність робити заплановані дії незалежно від емоційного стану. Якщо працівник МНС сильно хоче чогось досягти, чітко бачить мету, планує дії які приведуть до її досягнення, необхідно застосувати самодисципліну. Адже дуже часто на перепоні досягнення мети стоїть наша лінь чи буденна рутинна, яка суттєво нас відволікає. В процесі досягнення мети ми нерідко сходимо з дистанції, бо в даний момент нам хочеться зворотнього.

Самодисципліну можна формувати подібно до м'язів, застосовуючи ті ж принципи, що і в силовому тренінгу. Починати краще з малих навантажень, поступово і постійно їх збільшуючи. Передусім, необхідно розвинути тверезу самооцінку справжнього рівня власного морального розвитку та сили волі, використовувати силу волі для реалізації короткострокових планів (чи частини довгострокового плану), важко працювати, бути наполегливим (людині психологічно складно розлучатись з результатами своєї праці), ефективно організовувати свій робочий і вільний від роботи час, підвищувати продуктивність праці, бути завзятим (інколи для загального успіху треба коригувати цілі, відмовляти від

одних і ставити нові, але при цьому розуміти заради чого це робиться).

Самодисципліна вимагає високого рівня професійної та моральної культури, глибокого, заснованого на внутрішніх переконаннях, усвідомлення виконуваного обов'язку.

Важливим компонентом внутрішнього переконання є совість. Тільки совість у дії характеризує особисту відповідальність працівника за виконання завдань рятувальної служби. Роль совісті полягає в тому, що вона ніби спонукає особу на шляхетні вчинки, примушує діяти так, щоб не стати об'єктом громадського осуду.

Особливу роль у службовій дисципліні рятувальника відіграє самовідданість. Без неї не обійтись у критичних, небезпечних ситуаціях, коли може виникнути відчуття страху, гнітності, сильне хвилювання, нервові збудження.

Моральна самовідданість (самопожертва) полягає у добровільному принесенні в жертву своїх особистих інтересів задля інтересів людей, спільної справи з охорони людського життя. Це найвища позитивна моральна якість працівника МНС.

Для службової дисципліни особового складу МНС критерієм оцінки служить рівень дисциплінованості. Зауважимо, що дисципліна і дисциплінованість – різні поняття. Дисципліна відображає один із видів суспільних взаємовідносин, а *дисциплінованість* – якість особистості, показник моральної надійності людини, високої професійної культури, яка ґрунтується на любові до обраної професії.

Дисциплінованість характеризує ставлення працівника до виконання службових обов'язків, визначає структуру його поведінки у відповідності до норм моралі.

У працівника з високим рівнем дисциплінованості, як правило, всебічно розвинуті самодисципліна, самооцінка, совість, сумління й інші загальнолюдські цінності. Такий працівник проявляє розумну ініціативу, творчість і активність.

Формальна дисциплінованість приносить більше шкоди ніж користі. Хоча такий працівник з службовими обов'язками справляється, грубих порушень дисципліни не допускає, проте пасивно відноситься до всього, що діється у колективі.

Відомо, що протилежною щодо дисциплінованості якістю особистості є недисциплінованість. Недисципліновані працівники схильні до постійних порушень норм поведінки, байдуже відносяться до виконання службових обов'язків, як правило, мають низький рівень професійної підготовки, пасивні у багатьох напрямках роботи.

В Україні на тлі постійної суспільної трансформації відбувається реформування МНС, а тому значення службової дисципліни зростає ще більше. Ускладнення оперативно-службових завдань пожежно-рятувальної служби вимагає від її працівників високої витримки та дисциплінованості для подолання значних психічних та фізичних навантажень.

Зміцнення службової дисципліни може відбуватись лише за умови постійної виховної роботи з особовим складом, всебічної підтримки та турботи керівників про кожного працівника.

Дисципліна в МНС повинна відповідати не тільки правовим нормам, але і, як сказано вище, нормам моралі. Якою б детальною не була правова регламентація, завжди залишатимуться нерегульовані випадки поведінки, які виникають як у внутрішніх службових взаєминах, так і позаслужбових взаємодіях з органами управління та громадянами.

У житті нерідко можна спостерігати, як в аналогічній ситуації працівники діють або у відповідності з етичними нормами, або всупереч їм.

Громадсько-політичні відносини в нашій державі сьогодні не можна характеризувати однозначно. Це впливає на моральний стан багатьох людей, у тому числі працівників МНС, які нерідко перебувають у стані розгубленості та незахищеності. Як наслідок, частіше виникають випадки

депрофесіоналізації, професійної деформації, знижується авторитет пожежно-рятувальної служби, падає рівень службової дисципліни.

Виходячи з цього слід пам'ятати, що у зміцненні дисципліни працівника МНС велику роль відіграє моральний фактор, бо лише свідомо дисциплінованість, ініціатива, професійна солідарність, взаємодопомога, підтримка, морально-психологічна готовність до дій у складних ситуаціях, сміливість і здатність до розумного ризику в екстремальних умовах можуть забезпечити її високий рівень і неухильне виконання.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Розкрийте зміст поняття “дисципліна”.*
- 2. Дайте визначення поняття “державна дисципліна”.*
- 3. Якими чином можна досягти високого рівня дисципліни в колективі пожежно-рятувальної служби?*
- 4. Розкрийте моральний аспект дисципліни.*
- 5. Охарактеризуйте зміст службової дисципліни працівника МНС.*
- 6. Що таке “самодисципліна”?*
- 7. Визначте відмінності між поняттями “дисципліна” та “дисциплінованість”.*
- 8. Поясніть значення службової дисципліни в діяльності органів та підрозділів МНС.*

## § 4. ДУХОВНІСТЬ І ПАТРІОТИЗМ

### Духовність

Історія споконвіку доводить, що кожний народ має пройти свій шлях, інколи довгий і важкий, перш ніж йому вдасться повноцінно втілити моральні якості у державних і суспільних інститутах. Україна нині знаходиться на початковому етапі цього шляху.

Ми шукаємо відповіді на непрості запитання: як органічно прищепити у складну й суперечливу тканину сучасних міжособистісних відносин духовні скарби, залишені нам у спадщину предками; як побудувати справедливе суспільство, де наріжними каменями були б милосердя і любов до ближнього?

Будівництво національної держави немислиме без духовних цінностей. Про це говорив ще декілька століть тому представник німецької класичної філософії Г. Гегель, вказуючи на роль мистецтва, філософії та релігії в державному будівництві.

Найвищою мірою духовного виробництва є сама людина, яка є “мірою всіх речей”. Людину не можна перетворювати на річ, як це неодноразово було в історії. Причини цього достеменно відомі. Усі варіанти суспільного життя, котрі будувались на матеріалістичному нігілізмі (запереченні Бога) пішли у небуття або зазнали кризи. Негативний вплив атеїзму яскраво ілюструють слова другого Президента України Л. Кучми, сказані ним на офіційній церемонії зустрічі папи римського Івана Павла II в 2001 році. Зокрема, він зазначив, що „сімдесят років панування на нашій землі войовничого, агресивного атеїзму змогли довести лише одне: будь-які спроби побудувати суспільство без Бога, не залишають по собі нічого, крім “мерзоти запустіння в душах людей”. І сьогодні таким же марнослів'ям будуть намагання створити новий суспільний лад, нехтуючи вірою в Бога, відкидаючи вічно живі принципи християнського буття”.

Один з відомих українських культурних діячів ХХ століття В. Липинський радив: “Убережіть людей від найбільшої спокуси сучасності – бунту гордині людського розуму проти Бога. Навчіть їх любити, а не ненавидіти одне одного. Скажіть їм, що Україну не створити хитрими спекуляціями, скажіть їм, що у вічній боротьбі духу з хаосом матерії немає середини і в ній можна бути слугою чи то Бога, чи то диявола”.

Занедбання духовної сфери – це наслідки жахливої моральної кризи ХХ – початку ХХІ століття. Розмитими виявилися фундаментальні основи етики та етичні вартості, через що відбулася переорієнтація людини з духовності на сухий раціоналізм, з найвищих ідеалів – на практицизм. Це наслідки сімдесятирічного, так званого, “соціалістичного будівництва”.

Рецидивом старої хвороби є приклади аморального життя тих людей, зокрема високопосадовців, які закликають інших поводитись морально. Такі негативні приклади розкладають душі людей, особливо молодих, плодять цинізм, зневіру та пасивність. Недарма вже давно помічено, що там, де немає авторитету і любові, там твориться суспільство, члени якого не мають один для одного ніякого значення і в якому сила з одного боку і хитрість з іншого замінюють чистий і творчий союз, заснований на внутрішніх моральних засадах.

Серед симптомів, які створили кризові явища в нашій державі, на першому місці – морально-духовна криза. Бездуховність веде до хаосу, до перемоги тваринних інстинктів, первісних елементарних сил.

Утвердження істинної моралі не може втілюватися аморальними засобами в будь-якій сфері. Інтерес до проблематики духовності постійно зростає. Вже стало очевидним, що ми не зможемо вирішити насущних проблем нашої держави, якщо не будемо піклуватися про духовне виховання. Реальна проблема сьогодні полягає у тому, щоб повернути людям віру у втрачені ідеали.



Людина як природна одиниця – створіння смертне, термін її життя відмірений дуже скупю. Не дивлячись на це, людина не хоче миритися з існуючим станом речей, прагне вирватися з лещат часу та простору, тягнеться до безсмертя. Це прагнення і бажання піднятися вище себе ніде так не втілюється у життя, як на морально-духовному тлі.

Такий вже сенс людського життя. Ніхто не стане заперечувати, що людина, як істота, явище унікальне. Феноменом і, водночас, мірилом її унікальності, яке відрізняє людину від усього живого, є розум.

Вже древні філософи вважали людину чимось середнім між твариною і Богом. Скориставшись цим порівнянням, можна стверджувати, що саме духовність і є тим чинником, який виводить людину з тваринного стану та піднімає її на висоту.

Духовність має сьогодні стати практичним ідеалом, заперечувати це – відходити від реального життя. Мораль і духовність складають основу культури людини та суспільства.

Мораль і духовність дивовижні явища, їх присутність непомітна, проте відсутність може мати важкі або, навіть, фатальні наслідки. Це сьогодні добре усвідомлюють як віруючі, так і атеїсти.

В оцінці поняття духовність, особливо сьогодні, є різні оцінки, інколи навіть протилежні. Дехто вбачає духовність лише у вірі в Бога, інші поєднують це поняття із сферою культури. Обидва погляди вірні, але неповні. Бо істинна духовність це поєднання віри, вміння бачити та сприймати прекрасне в людині, природі та вчинках. Це властивість душі, яка полягає у перевазі духовних, моральних та інтелектуальних інтересів над матеріальними.

Сучасні філософські словники трактують *духовність*, як “засновану на активності свідомості та емоційно-вольових чинниках здатність людини визначати та реалізовувати ціннісно-сміслові і пізнавальні ставлення до світу”, або, як

“категорію людського буття, що виражає його здатність до утворення культури та самотворення...”.

Духовність багатогранна, вона не віддільна від любові до рідної землі, нетерпима до зла, щедра душевно, проявляє милосердя, прагне справедливості, сповнена почуття власної гідності.

Істинна культура людини прихована у глибині її істоти. Тому актуальними є питання духовної орієнтації, як окремої людини, так і культури Духа в цілому.

Саме релігія примушує душу працювати. Справжнє самоутвердження людини це праця душі, пошук особистого життєвого ідеалу.

Найголовніше, щоб душа не була пустою, щоб у серці утверджувалася глибока віра в наші святині, а моральні принципи спиралися на досвід власної віри. Важливою є тільки та діяльність, яка бере свій початок в праці душі.

Проте не варто застосовувати масовість та різні форми обрядовості лише для звітності. Нинішня масова релігійність приносить більше шкоди ніж користі. Досвід показує, що лише та віра має цінність, яку людина обрала самостійно.

Закони існування людини закладені в культурі релігійною свідомістю, незалежно від того, визнаємо ми це чи ні. Творче переосмислення світу, етичних ідеалів людства, його духовності, релігійності, гуманістичних переконань тісно пов'язані з вірою, через яку відбувається культурна ідентифікація людства.

Оптимізм сучасного християнства переконливо доводить, що епоха морального зубожіння та занепаду, споживацького матеріалізму минула.

Ідеологи марксизму-ленінізму маніпулювали поняттям духовності, завжди наголошували, що духовність це явище, передусім, зв'язане із сферою мистецтва й інтелекту. У період войовничого “наукового атеїзму”, котрий пропагував грубо матеріалістичний світогляд, із свідомості людей зовсім було витіснено ідеальне. Відомо, що в радянські часи релігія

тракувалася, як “причина нецтва, відсталості та мракобісся” чи “опіум для народу”. На думку марксистів-ленінців віра відводить від великих завдань сьогодення, робить людину нездатною на великі наукові та культурні подвиги. Не варто забувати, що християнські принципи свободи, рівності та братерства були безсоромно запозичені марксистською ідеологією.

Не враховувався комуністами і той факт, що релігія протягом віків була природним вихователем людства, тісно перепліталася з поняттями добра і правди, навчала милосердя та співчуття. Недарма, ще у XII ст. у творі князя Володимира Мономаха “Повчання дітям” моральні норми базувались на засадах християнської етики та моралі (детальніше див. Додаток 2).

На думку віце-ректора Українського католицького університету М. Мариновича, “християнство як наука любові, як життя в любові дає змогу позбутися стихійних імпульсів насильства, загнuzдати їх... Християнство дає можливість скеровувати духовні сили людини на позитивне творення. Ілюзією є твердження, що суспільство може жити без Бога... Християнство задає вектор духовного поля людини і культури, спрямовує його до полюсу добра у виборі між добром і злом” (див. Додатки 4-6).

Віра в Бога будила в людині багато духовних сил і почуттів. Християнська культура була невід’ємним здобутком людства, цивілізації. Християнство це не ідеологія, це світогляд плюс етичні норми поведінки в житті та побуті людини. Віруючим та атеїстам треба визнати, що віра в Бога є вершинним творіння Духа, складовою частиною культурного росту нашого народу.

Італійський режисер Ф. Дзефіреллі стверджував, що Нагірна проповідь Ісуса Христа і твір матері Терези “Тімн життя” – найкраще, що могла залишити після себе людина.

У сучасному суспільстві, особливо в молодіжному середовищі, характерними стали національна та релігійна

байдужість. Це наслідок того, що ще у недавньому минулому в суспільстві якщо і говорили про віру, то хіба в самого себе. Повсюдно декларувалось, що без віри в себе не можна бути сильним. Водночас, зовсім не зверталась увага на те, що така віра – звичайний егоїзм.

Немає такого земного ідеалу на який би не посягнула людина. Лише Бог, як абсолютний ідеал, недосяжний для людини. “Людина, котра перестала споглядати Бога стає демоном або ницістю”, – сказав з цього приводу середньовічний філософ. Заперечення Бога не зробило людину вільною. Катастрофічне падіння християнської моралі призвело до здичавіння молоді, створило страшну духовну руїну.

Роки тоталітаризму та атеїстичної ідеології пішли у небуття, проте і надалі українське суспільство пожинає гіркі плоди антирелігійної пропаганди. Цілі покоління українських громадян відійшли від християнських ідей любові та добра, скерували своє життя у русло споживацької матеріалістичної філософії. Найбільш ураженою у цьому відношенні є молодь. “Яблуко від яблуні падає недалеко” – говорить народна мудрість. Адже незаперечним фактом є те, що батьки, які не вірять у Бога, не можуть виховати своїх дітей добрими християнами.

Власне ерозія духу привела нас сьогодні до страшного морального спустошення та, навіть, здичавіння. Не дивно, що в своєму творі “Плаха” Ч. Айтматов наділив вовчицю Акбару людським розумом. Навіть дикий звір у своїх роздумах надзвичайно здивований негативними вчинками та поведінкою людини.

Нещодавно дуже популярною була формула, згідно якої культурною вважається та людина, котра оволоділа створеними людством знаннями. Але духовне життя людини це не лише ерудованість. У поняття “духовність” повинна входити не тільки начитаність, але й душевність, віра, емоційна щирість людини. Ці морально-естетичні явища вбирають у себе все багатство душевного життя людини.

Неповноцінним є світ людини, котра не досягла гармонії. Це стається тоді, коли наука є відірваною від мистецтва, освіта від культури, ерудованість від духовності.

Справа в тому, що для справжньої інтелігентності потрібна, насамперед, висока культура почуттів. Інтелігентна, з високою духовністю людини повинна поєднувати культуру "голови" з культурою "серця". З цього приводу дуже вдало висловився святий Августин: "Правда і мудрість безсумнівно вищі від розуму. Плекати цінності духу допомагають саме релігійні ідеали".

Працівники МНС добре розуміють, що саме ідеали християнства втілюють моральні якості особи, які ми сьогодні називаємо загальнолюдськими: свідоме творіння добра, справедливність, милосердя, здатність до самопожертви.

Місце рятувальників у втіленні цих ідеалів дуже конкретне. Яскравим прикладом цього є Чорнобильська трагедія, в яку пожежні ціною свого життя вписали сторінку самопожертви заради любові до ближніх.

Зазначене наводить на думку, що без формування справжньої релігійної духовності нам не відродити гуманного обличчя МНС, не підвищити моральних цінностей його працівників. Щоб ми не говорили про духовність, вона залишається пустою декларативністю, якщо не буде любові до людини саме в релігійному сенсі.

Сьогодні розум підказує, що лише християнство, яке має на Україні тисячолітню традицію, стверджує абсолютний характер морального добра. Релігійний наголос на первинності духовних цінностей змушує замислитись і йти новим шляхом любові та добра.

Гарантом успіху на цьому шляху є дотримання кожним працівником МНС Декалогу "Десяти заповідей Божих", де концентровано весь згусток християнського ставлення до ближніх (детальніше див. Додаток 3). Порушувати Божі заповіді християнської моралі вважається гріхом. Творити гріх – означає спонукати до зла. Яку б оцінку ми не давали злу, воно

залишається злом. Тому, щоб досягти миру, спокою і добра, якого прагне наше суспільство, ми мусимо формувати свою культуру на християнських принципах та ідеалах.

## **Патріотизм**

Християнське моральне виховання є складовою частиною національного. Національне виховання – осердя всієї виховної роботи. Надуманою і формальною є людська етичність, коли вона позбавлена глибинних зв'язків, які пов'язують її з генетичними коренями власного народу.

Система моральних цінностей українського народу була сформована багато століть тому. Наш народ завжди культивував гуманізм і любов до рідної землі, патріотизм і громадянський обов'язок, волелюбність і самовідданість у боротьбі за незалежність.

Відомо, що нація чи держава сильна свідомістю мас. Саме свідомість належності до свого народу, боротьба за втілення його завдань у будівництві національної держави немислима без виховання почуття патріотизму.

Слово "патріотизм" - грецького походження: *patris* - у перекладі означає "Батьківщина". Вперше слово "патріотизм" з'явилося у період Французької революції 1789-1793 рр. Патріотами тоді називали себе борці за народну справу, захисники республіки, які вели боротьбу зі зрадниками Вітчизни з табору Монархістів.

*Патріотизм* – це любов до своєї батьківщини, відданість своєму народові, готовність заради них на жертви і подвиги.

Шляхетне почуття патріотизму, любов до Батьківщини і відданість їй здавна властиві людям. Це почуття виступало рушійною силою, яка піднімала народ на боротьбу проти чужоземних завойовників і всіх пригноблювачів. В основі патріотизму лежить відданість своєму народу, намагання віддати всі сили для захисту його інтересів. Це одне з найглибших громадянських почуттів, змістом якого є любов до свого краю, відданість своєму народові, гордість за надбання

національної культури, а також повага до інших народів, їх прав, свобод та культури. Патріотизм виявляється у практичній діяльності, спрямованій на всебічний розвиток своєї країни, захист її інтересів.

Складовими патріотизму є наступні компоненти:

1. Патріотичне почуття (любов до рідного, тривога, відповідальність за долю Вітчизни).
2. Національна гідність людини.
3. Потреба в задоволенні своїх національних інтересів, у національному самоствердженні.
4. Патріотична свідомість на основі національної свідомості, осмислення своєї громадянської ролі в суспільстві.
5. Національний такт і повага до національної гідності людей інших національностей.
6. Потреба у збереженні і передачі іншим людям вітчизняних духовно-культурних цінностей.
7. Потреба і готовність до діяльності патріотичного змісту.

Поняття патріотизму становить один із принципів моральності. Моральне значення патріотизму визначається тим, що він є однією з форм субпідрядності особистих і суспільних інтересів, єднання людини і Батьківщини.

Загалом, патріотизм розглядають як складне явище духовного життя людини і суспільства, які відображаються в особистій та суспільній свідомості, об'єднуючи їх і виступаючи вирішальним чинником усвідомлення людиною загальнолюдських цінностей. У психології любов до Батьківщини відносять до позитивних емоцій, які подають людині сигнал благополуччя.

Патріотичні почуття не виникають у людей самі собою. Це результат довготривалого цілеспрямованого виховного впливу на людину, починаючи з раннього віку. Патріотизм формується під впливом ідеології, способу життя та ідейно-виховної роботи в сім'ї, середній школі, позашкільних закладах, вищій школі, робочому колективі.

Саме зараз, на стадії становлення нашої держави, коли маємо низький рівень свідомості, злидений матеріальний рівень, низку негативних явищ у всіх сферах життя, нам необхідно працювати у напрямку формування патріотизму.

Необхідним атрибутом виховання патріотизму є дотримання Конституції України, адже “захист Вітчизни, її незалежності та територіальної цілісності, шанування державної символів України – священний обов’язок для кожного громадянина України”.

Формувати національний патріотизм і духовність без рідної мови, це пуста балаканина, адже кожній тверезомислячій людині відомо, що ніде в світі немає безнаціональної держави.

Лише на основі почуттів патріотизму і національних святинь зміцнюється любов до Батьківщини, з’являється почуття відповідальності за могутність і незалежність, збереження матеріальних і духовних цінностей, розвивається шляхетність і гідність особи.

У справі виховання патріотизму працівники МНС повинні обходити таке нав’язуване в радянські часи почуття, як гордість за свою Батьківщину. Серед моральних якостей людини гордість чи гординя, як це трактує християнська церква, плодить національний егоїзм і зарозумілість.

Ми повинні плекати в собі такі почуття, як співчуття своєму народу, котрий віками був позбавлений власної державності та можливості виховувати свою молодь у національно-державницькому дусі.

Саме в традиціях – джерело інтенсивного формування духовно-творчого потенціалу особистості. Багатовікова практика переконує в цьому. Найефективнішою віддача буде тоді, коли в працівника МНС викристалізуюватимуться шляхи пізнання від рідного до чужого, від близького до далекого, від традиційного і національного до феноменального і світового.

Найціннішим джерелом патріотизму є перші враження від духовної культури. У вихованні патріотизму першість віддається духовному над матеріальним.



Патріотизм є могутньою духовною цінністю, яка в усі часи мала конкретний історичний національний зміст. Від того, як формуються національна психологія, світогляд, почуття любові до всього материнського, батьківського, рідного – залежать і почуття патріотизму. Глибоке засвоєння мови, культури, історії рідного народу формує світогляд патріота.

Досвід підказує, що у справі виховання патріотизму ми робимо помилку, коли акцентуємо тільки на його професійному аспекті.

Безперечно, у вихованні патріотизму першість повинна належати формуванню національного світогляду. Саме через національний світогляд як дороговказ в житті кожної людини особа осмислює, визнає і переживає своє місце, призначення та участь у суспільному житті.

В Україні у своєму розвитку патріотизм живиться прогресивними патріотичними традиціями українства, а також кращими зразками патріотичних традицій інших країн і народів, світового демократичного руху, збагачуючи їх історичними здобутками своєї Вітчизни. Утвердження в свідомості громадян України, насамперед молодого покоління, ідей патріотизму, готовності стати на захист істинної демократії, інтересів свого народу має стати сьогодні одним з найважливіших завдань нової системи патріотичного виховання.

Найціннішим багажем історичної спадщини, котрий ми повсюдно через різні засоби повинні втілювати в життя, є козацько-лицарський світогляд. Його найважливішими цінностями були та залишаються Бог і Україна.

Надзвичайно важливим аспектом виховання патріотизму є те, чи самому вихователю притаманне це почуття. На жаль, у силових структурах ця справа віддана на відкуп вчорашнім замполітам, які йдуть полегшеною дорогою, застосовують вчорашні методи, бо самі свідомо не бажають чи не можуть працювати в цьому напрямку. Ще великий французький мислитель Шарль Монтеск'є говорив: “Хто бажає керувати

людьми, не повинен гнати їх перед собою, а мусить досягнути того, щоб вони слідували за ним”.

У вихованні патріотизму, звичайно, не обійтись без творів Т. Шевченка чи В. Симоненка, в цьому вони співзвучні, хоч і жили в різні часи.

Т. Шевченко писав:

“... Свою Україну любіть  
Любіть її во врем'я люте,  
В останню, тяжкую минуту,  
За неї Господа моліть”.

Натомість наш сучасник В. Симоненко, звертається до співвітчизників:

“Україно – ти моя молитва,  
Ти моя розпука світова.  
Гримкотить над світом люта битва –  
За твоє життя, твої права.”

Для виховання патріотичних почуттів є багатючий арсенал прикладів: це патріотизм Січового стрілецтва, героїзм і відданість Батьківщині героїв Крут і Базару, любов до України воїнів Великої Вітчизняної війни і лицарів УПА та багато інших. Це – той золотий фонд і неоціненне багатство, які сьогодні повинні бути задіяні в справі виховання істинного патріотизму.

Свідома особистість, яка не хоче відчувати себе перекотиполем чи людиною нізвідки, повинна шукати в історії коріння своєї нації, осмислювати її минуле, знаходити відповіді на багато питань сучасності. Адже, як слушно зауважив відомий філософ епохи Відродження Н. Макіавеллі: “Той хто уважно розглядає минулі події, здатний... передбачати майбутнє і застосовувати ті засоби, якими вже користувались у минулому”.

А скільки історичних постатей має український народ, життя та діяльність яких можуть послужити прикладом для молодого покоління! Недарма ще давньогрецький історик Плутарх, пояснюючи корисність вивчення історії, зазначав:

“Вдивляючись в історію, як у дзеркало, я намагаюся змінити на краще власне життя й влаштувати його за прикладом тих, про чий доблесті розповідаю”.

Для популяризації славного минулого нашого народу ефективними є лекції та бесіди. Вони формують національний світогляд, дають широке поле для роздумів. Водночас, слухачі повинні знати, що це були істинні світочі нації, для яких Бог і Україна були понад усе, а почуття патріотизму – гарячі та глибокі.

Ми твердо переконані, що у вихованні почуття патріотизму неоціненну роль відіграють людські емоції.

Ми належимо до народу, у якого було відібрано право вивчати власну правдиву історію. Любов до України трактувалась як націоналізм, обмеженість, хуторянщина і т.д.

Прищеплюючи працівникам почуття патріотизму, необхідно виполювати, як бур'ян, психологію “хохляцьких перевертнів”, “малоросів”. Визначний український поет Євген Маланюк дав влучну характеристику “малоросові”, “хохлові”: “Це є тип національно-дефективний, скалічений психічно, духовно, а в наслідках – часом і расово”. “Ось такого покруча, деформованого дегенерата було вирощено в Україні в середині двадцятого століття. Нам доведеться чимало попрацювати, щоб виховати нову людину”. Ці думки висловив у своїй книзі “У царстві сваволі” талановитий український письменник, учасник національно-визвольних змагань І. Губка.

Наша свята справа дійти до сердець молодих людей, щоб вони зняли полуду з очей, стали свідомими дітьми своєї нації, не послуговувалися брехнею, не ставили собі за мету бути ситими рабами. Рабську психологію породжує страх, він вбиває розум, пригнічує вільну думку та об'єктивні судження. Така людина – слухняний виконавець будь-яких наказів та вказівок зверху, бездумний гвинтик бюрократичної машини. Як сказав великий Г. Гегель: “Хто не володіє відвагою ризикнути власним життям з метою досягнення власної свободи, той заслуговує бути невільником”.

У моральному сенсі нині відчутний розрив зв'язку з національними традиціями, що їх віками набували десятки поколінь. Руйнування і нищення пам'ятників, храмів, кладовищ привело до духовно-національного зубожіння та спустошення. Тому зараз, особливо в сфері патріотичного виховання, конче необхідно подолати психологію забудькуватості.

Сьогодні життєво необхідно, щоб молодь зрозуміла свою історичну спадкоємність у русі зміни часів. Берегти пам'ять про когось, означає залишати добру пам'ять про себе.

Аналізуючи стан справ духовно-патріотичного виховання, варто також звернутися до історії пожежної охорони Галичини. Наприклад, спортивно-пожежне товариство “Сокіл”, засноване у Львові ще в 1894 р. за почином відомого інженера В. Нагірного, відіграло суттєву роль у національному відродженні українців, в пробудженні їх національної свідомості. Крім того, товариство сприяло розвитку спорту, який вимагає витривалості, рухливості, розуміння роботи в колективі та дисципліни.

З ініціативи відомого громадського діяча А. Будзиновського, поряд із спортом, багато уваги було надано пожежній справі.

Спортивно-пожежні товариства виникали не тільки в містах і містечках Галичини, але й у селах. Лише з 1902 до 1913 р. їх виникло 885. Філії спортивного товариства існували та знайшли розповсюдження на Наддніпрянщині, зокрема в Києві. Спортивно-пожежні товариства проводили значну роботу з патріотичного виховання своїх членів. У статті О. Навроцького “Що таке сокілство?” вказувалось, що “п'яниця, ледар і легкодух нездатні до великих і морально чистих справ”. “Зусилля, бажання і прагнення до правди, – зазначено в статті, – приведуть до добра, краси і сили”.

Діяльність пожежно-спортивних товариств у Галичині минулого століття свідчить про всебічне піднесення національного життя, підвищення народної активності,

звернення до національно-духовних цінностей, до витоків власної культури.

Відомий педагог К. Д. Ушинський вважав, що патріотизм є не тільки важливим завданням виховання, але і його могутнім педагогічним засобом. "Як немає людини без самолюбства, писав він, так немає людини без любові до Батьківщини, і ця любов дає вихованню вірний ключ до серця людини і могутню опору для боротьби з його поганими природними, особистими, сімейними і родовими схильностями". Але патріотизм не має нічого спільного з замиканням людини у вузьких національних інтересах. Справжній патріотизм, за своєю природою гуманістичний і включає в себе повагу до інших народів і країн, до їх національних звичаїв і традицій, до їх самостійності і незалежності і нерозривно пов'язаний з культурою міжнаціональних відносин.

Таким чином, зберегти свою національну свідомість, патріотизм, високі релігійні ідеали – єдиний шлях забезпечення нормальних стосунків у нашому сучасному житті та діяльності органів та підрозділів МНС.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Поясніть причини моральної кризи сучасного суспільства.*
- 2. Розкрийте зміст поняття "духовність".*
- 3. Назвіть основні складові поняття "духовність".*
- 4. Як впливають християнська релігія і мораль на духовне відродження сучасної України?*
- 5. Чому в сучасному молодіжному середовищі процвітає національна і релігійна байдужість?*
- 6. Назвіть 10 християнських заповідей.*
- 7. Чи потрібне рятувальнику національне виховання?*
- 8. Що таке "патріотизм"?*
- 9. Поясніть значення національного світогляду в професійній діяльності працівника МНС.*
- 10. Якими засобами та методами можна формувати патріотичні почуття працівників служби цивільного захисту?*

## § 5. ІНТЕЛІГЕНТНІСТЬ – НЕВІД’ЄМНА РИСА ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Поняття “інтелігентність” (від лат. *intelligens* – розумний, мислячий, розуміючий) несправедливо вийшло з повсякденного вжитку працівників МНС, бо найчастіше, коли йдеться про культуру особистості, більшої уваги надається проявам її зовнішніх ознак. Було б помилково пов’язувати поняття “інтелігентність” лише з манерами чи зовнішніми проявами поведінки людини.

Сучасне трактування терміну “культура людини” не зводиться лише до сукупності матеріальних і рукотворних цінностей, але передбачає також вміння духовно збагачувати себе, втілювати в процес життя певні ідеали та принципи.

Праця і розум є головними чинниками, які збагачують людину духовно, сприяють її естетичному розвитку і звернені, передусім, до внутрішнього світу людини.

Упродовж віків “інтелігентність” характеризувалася стабільністю оцінок, поки політичні орієнтири післяреволюційного періоду не розпочали коректувати моральні принципи, а поняття “інтелігентність” все більше набувало класових ознак. Ідеологічні методи виховання радянської інтелігентності, котрі мали місце в системі силових структур, як показала практика, бажаних результатів не дали. Адже саме поняття “інтелігентність” трактувалось як щось “буржуазне”, що явно не могло бути корисним для запитів пролетаріату та співзвучне з настановами партії. Зрозуміло, що політизованість змінила суть поняття “інтелігентність”.

Інтелігентність – це всебічна гармонія розуму і серця, недаремно Л. Толстой сказав, що “розумне і моральне завжди збігаються”. Базою інтелігентності є, без сумніву, духовність.

Однак, якщо характеризувати ознаки інтелігентності, то зрозуміло, що це має бути повний антипод безкультурності та

невихованості, бездуховності, не кажучи вже про примітивізм і вульгарність.

*Інтелігентність* – це здатність до розуміння, до сприйняття, ставлення до навколишньої природи і людей. Інтелігентна людина повинна поєднувати в собі велике духовне багатство з елементами зовнішньої культури – такими, як вияв інтелекту, освіченість шляхетність манер і почуттів.

Інтелігентна людина – це, передусім, інтелектуально розвинена особистість, яка здатна швидко вчитися, в тому числі самостійно. В інтелектуальному плані люди суттєво відрізняються один від одного. Недарма філософ Відродження Ніколло Макіавеллі стверджував, що “є три види інтелекту: по-перше, такий, який власними зусиллями здобуває знання і осягнення речей; далі такий, який правильно пізнає те, що інший повідомляє йому; нарешті, такий, який не здатний ні до першого, ні до другого”. Саме тому, в інтелектуальному світі інтелігенція є вищою верствою, культурною і духовною елітою.

Сукупність індивідів, яким притаманні риси інтелігентності називають інтелігенцією. *Інтелігенція* - суспільний прошарок людей, які професійно займаються розумовою, переважно складною, творчою працею, розвитком і поширенням культури. Цей термін ввів у науковий обіг російський письменник П. Боборикін у 60-х роках XIX ст., а згодом він перейшов з російської в інші мови.

Бути інтелігентною людиною – соціальний обов’язок кожного індивіда. Крім того, це обов’язок перед самим собою. Це заповідь особистого щастя людини і аурі (від гр. *aurea* – подих) доброзичливості навколо неї і до неї.

Інтелігентність вимагає дотримання загальних правил культури. Але цього недостатньо. Її формуванню повинна слугувати велика внутрішня духовна праця. Особистість при цьому повинна намагатися досягти духовної досконалості. Слід пам’ятати також про те, що культура й інтелігентність – це плід, передусім, волі та характеру особистості.

Найвищою жертовністю істинно інтелігентної людини є неможливість змінювати свої принципи чи торгувати ними. Прикладом такої високої місії може служити, знищена В. Леніном і Й. Сталіном після революції, як українська, так і інших національностей інтелігенція, оскільки з неї не можна було формувати людину “нового” суспільства.

Явною ознакою інтелігентної людини є її мова, бо в живій мові відтворюється особистість, розкривається її духовний світ. Саме мова, не враховуючи національної приналежності людини, дозволяє судити про рівень її культури, вихованості й інтелігентності.

Людину, словниковий запас якої можна порівняти із відповідним мовним “багажем” (лише тридцять слів) Елочки Людоїдки – відомої героїні роману Гльфа і Петрова “12 стільців” – без сумніву, не можна назвати інтелігентною. В інтелігентної, культурної людини, мова повинна мати багатий активний і пасивний словниковий запас.

Працівника МНС, котрий постійно працює над своєю самоосвітою, зразу можна оцінити у спілкуванні з ним. Такий працівник, як правило, тактовний у поведінці з іншими, з ним зручно та приємно оточуючим.

На жаль, у середовищі особливо молодих працівників, як показує досвід, мовна лексика досить бідна. Симптоми цієї хвороби легко виявити. Це – повна відсутність інтересу до читання художньої літератури, особливо класики.

Думка, що нові види інформації повністю замінять книгу – хибна. Людина з книгою не розлучається. Книга – це вірний співрозмовник і друг, її замінити неможливо. Ніяка техніка не здатна викликати в людині такі почуття, як це робить художня література. Прочитана книжка примушує думати, натомість думка заводиться на стежку сумніву. А шукаючи своє місце у світі, як говорив давній поет Персій, треба пам’ятати, “ким тобі бути призначено Богом, а як зайняти місцезнаходження поміж людей, то пізнай сам”



Сьогодні книжковий ринок переповнений беззмістовним “чтивом”, тому у виборі літератури необхідно виробляти свій індивідуальний естетичний смак, а не захоплюватись примітивною розвагою.

Шлях до мовної культури, як відомо, важкий. Інтелігентна людина, особливо керівник, не може зупинитися лише на діловому стилі мови. Виступити на зборах, диспуті, зробити наукове повідомлення канцелярською мовою неможливо.

Сьогодні, в умовах розвитку техніки, вдосконалення технологічних процесів і проникнення комп’ютерної техніки не тільки в сферу виробництва, але й у побут, існує хибна думка, що класичне мистецтво, без якого неможливий розвиток духовності, втрачає свої позиції. Багато молодих працівників, як показує досвід, вважають, що вихід в Інтернет дає змогу отримати будь-яку інформацію і задовольнити вибагливість будь-якого смаку.

Сучасні взірці підготовки фахівця вузької спеціалізації зводять багатьох на хибний шлях; побутує думка, що нібито мистецтво та духовність – це похідні від головного – освіти.

Хоча навколо питань культури та духовності багато розмов і в сьогоднішній незалежній Україні, але на практиці переважає тип псевдоінтелігента – самовдоволеного та впевненого, що культура й освіта – одне і те ж. Недарма кажуть: “Той, хто не здібний вчитися, намагається вчити інших, а одне з найбільших нещасть цивілізації – вчений дурень”.

З метою виховання інтелігентності працівників у системі вищої освіти МНС необхідно зосередити увагу на ґрунтовному вивченні гуманітарних наук, позбутись упередженого тлумачення їх як другорядних, а тому маргінальних. Саме гуманітарні науки дають базові знання про людину, її місце в світі, призначення, зміст і сенс життя. Їх завданням є формування високоінтелектуальної особистості, громадянина та інтелігента.

Не всі знання, і не всяка освіченість породжують інтелігентність. Здебільшого, саме спеціаліста вузького

профілю характеризує низький рівень культури й інтелігентності. Тому цю прогалину мають заповнити гуманітарні науки, котрі покликані давати відповіді на проблеми буття та духовності.

Практичний досвід показує, що саме гуманітарії в середовищі спеціалістів технічної чи практичної підготовки мають широке поле для діяльності. Вони ставлять особистість віч-на-віч з “одвічними” проблемами буття, першопричинами всього суцього, розкривають закономірності людської духовності.

Навчаючись у технічному навчальному закладі, студент чи курсант не завжди бажає задумуватись над цими питаннями. Опинившись у середовищі, де “культура” має масовий характер, під час організації заходів, кількість яких випереджує якість, можна зустрітися з багатьма неприємними фактами. Наприклад, під час екскурсії в картинній галереї студенти, курсанти та працівники швидко пробігають зал за залом, зовсім не цікавляться сюжетами полотен, хіба що поверхнево зупиняються на назвах творів, шукаючи сенсаційного “прекрасного”.

Малокультурні особистості не винні у тому, що не сприймають художні образи як багатющі, поколіннями створювані досвід, мудрість і багаторічні спостереження. Вираз обличчя чи погляд очей, який так вдало “схоплений” художником, розкриває його вміння розуміти та відчувати “прекрасне”, проте не може дійти до душі малокультурного відвідувача. Тут би постояти, подумати, зрозуміти ауру картини, яку так виразно і промовисто розкрив художник мистецькими засобами. Адже він віддав частинку своєї душі не тільки для споглядання зображеного, але й для праці інтелекту та душі того, хто споглядає. На жаль, не кожен здатен до подібної духовної роботи, бо внутрішніх запитів у мистецтві як засобу духовного збагачення він не відчуває.

Інтелігентній людині, котра прагне досягнути прекрасне, не можна нехтувати спостережливістю, щоб вникнути в світ образу та створити свій внутрішній душевний настрій.

Працюючи в колективі, зокрема на керівних посадах, працівник МНС повинен розвивати творче ставлення до життя підлеглих, їхніх настроїв, використовувати для цього художні образи мистецтва.

Задоволення матеріальних потреб, досягнення достатку – речі необхідні, але не єдина умова людського існування. Це не більше, ніж передумова нормального буття.

Інтелігентна людина не може не задуматись над змістом власного життя. Життя лише тоді матиме певний сенс, коли особистість не буде байдужа до Добра, Істини та Краси. Духовне багатство, освіченість, культура, інтелігентність не даються самі собою, якщо не докладати зусиль, щоб їх досягти.

Академік Д. Лихачов у книзі “Книга беспокойств” зазначив: “Ні, не спершу економіка, а потім культура, а одне і друге разом. А я навіть сказав би спершу культура. Тому, що без морального піднесення не діють не тільки економічні закони, взагалі ніякі закони не діють... Нація, яка не поцінує інтелігентності приречена на загибель”.

Дуже часто моральні якості особи не підтверджуються її поведінкою. Черствість, егоїзм, бездуховність, зазнайство нерідко характеризують навіть інтелектуалів. Український кінорежисер О. Довженко про таких писав, що “в кишені у них диплом про вищу освіту, а в серці немає культури й на рівні початкової”.

Можна навести безліч прикладів з життя, які підтверджують, що інтелектуал може виявити себе як дріб’язкова людина з елементами хамства в поведінці, а навіть злочинцем.

Слід пам’ятати, що поєднання освіченості та позитивних моральних якостей – найважливіша ознака інтелігентності. Справжній інтелігент ніколи не буде хамом, чваньком, неделікатною людиною.

Приховувати поверхневе позерство, навіть під вишуканою зовнішністю, марно. Розумні люди завжди без зусиль зможуть розпізнати, хто є хто.

Інтелігентність працівника МНС не залежить від долі, обставин, як дехто вважає, вона в його руках. Рятувати людей – найшляхетніша професія на Землі, вона вже складає основу прекрасної душі. Недарма кажуть, що результат кожної роботи – це автопортрет особи, яка її виконала. Бездуховна людина не здатна на самопожертву.

В поєднанні прекрасне й освіченість творять у рятувальника риси справжньої інтелігентності.

Працівник МНС – це особистість, в якій повинні органічно поєднуватись високі моральні чесноти, громадянська зрілість, патріотизм, професійна компетентність, потреба в самовдосконаленні, розвинене почуття обов'язку й відповідальності перед суспільством та Україною.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Що таке “інтелігентність”?*
- 2. Назвіть найважливіші ознаки інтелігентності.*
- 3. Як відбувалась трансформація змісту поняття “інтелігентність” упродовж останнього століття?*
- 4. Якими рисами внутрішньої та зовнішньої культури повинен володіти працівник МНС, щоб вважатись інтелігентом.*
- 5. Чи віддзеркалює мова рівень інтелігентності людини, зокрема працівника МНС?*
- 6. Як духовне вдосконалення впливає на формування рис інтелігентності в працівника МНС?*
- 7. Поясніть роль читання художньої літератури у становленні особистості.*
- 8. Чи можна стати інтелігентною людиною лише шляхом навчання та самоосвіти?*
- 9. Розкрийте значення мистецтва у формуванні інтелігентності.*

## § 6. ЕКОЛОГІЧНА ЕТИКА ТА ЕКОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА

*“Немає нічого страшнішого  
за діяльне невігластво”*

Йоган Гете

### **Екологічна етика**

Всім відомо, що сучасне людство живе в період екологічної кризи. З посиленням технічної могутності люди перетворили навколишнє середовище на джерело ресурсів, об'єкт наших технократичних експериментів і смітник для відходів життєдіяльності. Коріння цього зла полягає в тому, що впродовж останніх століть людство взяло на озброєння споживацьку філософію. Люди знищують природу задля реалізації своїх інтересів, не відчуючи при цьому докорів сумління. Дослідники часто наводять такий факт: переважна більшість наших співвітчизників ходить в ліс не для того, щоб слухати спів птахів і милуватися квітами та деревами, а по ягоди, гриби, на полювання.

Орієнтація на споживацтво призвела до виснаження та деградації природи. Через обмеженість ресурсів природа стала неспроможною задовольняти нескінченні матеріальні потреби людини. В умовах обмежених ресурсів посилилась агресивність людської поведінки, змінились людські цінності. Гроші, достаток, побутові речі стали чи не найголовнішою цінністю. І в той же час, чисте повітря, вода, ґрунти, багатоманітність видів флори та фауни перестали бути для нас цінністю.

Суспільство не тільки використовує довкілля для задоволення власних інтересів, але й здатне створювати механізм гармонізації своїх відносин з ним. Важливу роль тут відіграє мораль і право. Мораль виступає концентрованим й акумульованим досвідом попередніх поколінь. Цей досвід визначає ставлення населення певного регіону до природного

довкілля. В системі норм, звичаїв, заборон і обмежень передається від одного покоління до другого прагматичний погляд на природне довкілля як джерело та мірило народного багатства, засіб його існування. Так поступово виробляється позитивний досвід розумного ставлення до навколишньої природи. Суспільство виробляє такі принципи співіснування з довкіллям, які б дозволили тривале існування соціуму в певних природних умовах.

Важливу роль у збереженні довкілля від руйнівних наслідків діяльності людини відіграють працівники МНС. У відповідності до Закону України "Про правові засади цивільного захисту" одним з векторів діяльності цивільного захисту є мінімізація заподіяння шкоди довкіллю (ст. 3). Екологічний захист – пріоритетний напрямок діяльності МНС України. Він включає здійснення природоохоронних заходів, спрямованих на: захист родовищ корисних копалин від пожеж, затоплень і обвалів; ліквідацію лісових пожеж, сніголамів, буреломів і вітровалів, техногенного впливу на лісові насадження; а також їх наслідків (ст. 15). Крім того, важливим завданням служби цивільного захисту є спостереження і лабораторний контроль за станом довкілля (ст. 8).

Не менш важливою функцією працівників МНС у суспільстві є профілактична діяльність з охорони довкілля, поширення екологічних знань, формування екологічної культури, виховання населення на засадах екологічної етики.

*Екологічна<sup>1</sup> (природоохоронна) етика* – вчення про належне у відносинах людини з природою, що сприймається як

---

<sup>1</sup> Є багато трактувань самого поняття "екологія". Початково слово "екологія" означало науку, розділ біології, який вивчає середовище та умови існування живих організмів; вплив різних чинників навколишнього середовища на живі організми і вплив організмів на середовище свого існування. В суспільстві склалось інше розуміння терміну "екологія" – охорона природи, чистота будь-чого. Тобто відбулась підміна поняття охорона навколишнього середовища, як вид діяльності й екологія як наука.

суб'єкт, засноване на визнанні морального статусу природи, високому оцінюванні її внутрішніх і нематеріальних цінностей, повазі прав природи й обмеженні прав людини. Екологічна етика спрямована на вироблення та втілення у життя моральних взаємовідносин між людьми та природою. Головним напрямком в екологічній етиці є *екобіоцентризм*, що націлює людей на збереження якомога більшої кількості видів живих істот і ділянок дикої природи в безвідносній користі від цього людини чи навіть їй на шкоду.

Основні етичні принципи в екобіоцентризмі:

1. Процвітання і благо людської і нелюдської форм життя на Землі цінне саме по собі. Цінність нелюдського світу не залежить від користі для людини.

2. Багатство та розманіття форм життя сприяє реалізації цих цінностей і цінне саме по собі.

3. Люди не мають права зменшити це багатство та розманіття, крім випадків задоволення життєво важливих потреб.

4. Процвітання людського життя і культур сумісне тільки з істотним зниженням людської популяції.

5. Нинішнє втручання людини в природний світ надмірне і ситуація швидко погіршується.

6. Ця політика повинна бути змінена. Зміни повинні задіяти базові економічні, технологічні й ідеологічні структури. Лише тоді ситуація буде серйозно відрізняться від нинішньої.

7. Ідеологічною зміною повинні бути високі стандарти якості життя.

8. Ті, хто згодний з цими пунктами, повинні намагатися здійснювати ці зміни.

Екологічна етика виконує дві головні функції: руйнівну і творчу. Руйнівна функція спрямована на те, щоб зруйнувати старі, споживацькі стереотипи відносин людини з природою, численні антропоцентричні міфи і цінності, відмовитися від марнотратних видів природокористування. Творча функція екологічної етики спрямована на вироблення нового

екологічного світогляду, що дозволяє успішно співіснувати людині і природі.

В основу екологічної етики покладено знання про біосферу<sup>2</sup>. Кожна людина повинна отримувати екологічну освіту, тобто знання про закони біосфери. Екологічна етика встановлює ті норми і правила відношення людини до природи, які забезпечать коеволюцію<sup>3</sup> людини і біосфери. Але екологічна етика не обмежується нормами, що регламентують ставлення людини до природи. Екологічна етика має стати етикою взаємовідносин між людьми.

Екологічна етика виконує роль радикального оновлення людської свідомості та культури. Норми співіснування людини і природи, які пропонує екологічна етика, на даний час відкидаються більшістю, як абсурдні чи смішні. Але поступово вони стають надбанням традиційних екологічних організацій і згодом будуть прийняті більшістю населення.

У значної частини природоохоронних службовців (якими опосередковано є працівники МНС) ставлення до екологічної етики досить прохолодне. Це пояснюється поверхневими знаннями з екологічної етики, низьким рівнем гуманітарної освіти та екологічної культури. Натомість, працівники МНС повинні застосовувати у своїй професійній діяльності хоча б базові знання зі сфери екологічної етики.

На яких засадах має будуватись екологічна етика рятувальника? Ось декілька принципів екологічної етики, запропонованих російським ученим Миколою Моїсеєвим:

---

<sup>2</sup> Біосфера (гр. *bios* — життя + *sphaera* — куля) — природна підсистема географічної оболонки, що являє собою глобальну планетарну екосистему (населена живими організмами), яка охоплює нижні шари атмосфери, всю гідросферу і верхній шар літосфери.

<sup>3</sup> Згідно принципу коеволюції, людство, для того, щоб забезпечити своє майбутнє, повинно не тільки змінювати біосферу, пристосовувавши її до своїх потреб, але і біологічно змінюватися саме, пристосовуючись до об'єктивних вимог природи.



1. Необхідно знати закони розвитку біосфери. Взаємодія людини з біосферою має будуватися на знанні цих законів.

2. Необхідно чітко визначити загальні правила взаємовідносин людини і природи.

3. Людина повинна жити в умовах коеволюції біосфери і суспільства.

4. Людина повинна думати про майбутні покоління.

5. Нації мають право на витрачання ресурсів у відповідності до кількості населення.

6. Необхідно уникати впливу на природні цикли кругообігу речовин.

7. Квоти на витрачання ресурсів визначаються вченими і не залежать від політичної ситуації.

В людській практиці взаємин з природою найчастіше виникають конфліктні ситуації, коли для задоволення тих чи інших своїх інтересів людина змушена вбивати живі істоти, знищувати або псувати екосистему чи окремі її частини. З метою етичного вирішення таких конфліктів українські вчені Борейко В. Є., Подобайло А. В. пропонують розділити інтереси людини та природи на базові та небазові. До базових можна віднести життєво важливі інтереси екосистеми і будь-якої живої істоти: їхнє життя, безпеку, здоров'я, волю, їжу, автономію і т.п. До небазових відносяться життєво неважливі інтереси, наприклад, розважитись за допомогою аматорського полювання. Екосистеми і живі істоти (за винятком деяких вищих тварин), небазових інтересів не мають.

Згадані вище вчені пропонують п'ять правил справедливого вирішення конфліктних ситуацій між людиною та природою:

#### *1. Правило самооборони.*

Це правило стверджує, що з метою захисту свого життя чи здоров'я, а також життя чи здоров'я інших людей, людина має право знищувати інші живі істоти чи шкодити їм (але на рівні особин, а не видів). Це правило починає діяти тільки тоді, коли людина не може уникнути конфлікту за допомогою інших

заходів. Крім того, даний принцип передбачає нанесення іншим істотам при самообороні якомога меншої шкоди.

## *2. Правило пропорційності.*

Це правило стверджує, що небазові інтереси людей повинні поступатися базовими інтересами, у першу чергу екосистем, а потім — інших живих істот. У зв'язку з цим знищення стародавніх лісів для забудови, убивство слонів заради бивнів, аматорське полювання, вилов крокодилів з метою одержання шкіри для дамських сумочок, збір рідкісних диких квітів є неправильним.

## *3. Правило справедливого розподілу.*

Це правило стверджує, що у випадку зіткнення базових інтересів людей, з одного боку, з базовими інтересами екосистем (у першу чергу), а також інших видів, обом конфліктуючим сторонам повинна бути надана рівна частка благ.

## *4. Правило мінімальної шкоди.*

Це правило стверджує, що якщо у випадку задоволення базових інтересів людей (їх частки після справедливого розподілу) виникає необхідність нанесення шкоди природі, то ця шкода повинна бути мінімальною. Правило мінімальної шкоди вимагає, щоб ми вибрали таку альтернативу, що припускає нанесення якнайменшої шкоди екосистемі (у першу чергу), а також або цілком усуває пряме вбивство, або пов'язана з найменшою кількістю убитих істот.

## *5. Правило справедливого відшкодування.*

Це правило стверджує, що якщо у випадку задоволення базових інтересів людини є необхідність нанесення шкоди природі, то людина повинна відшкодувати збитки. Причому, по-перше, чим більша шкода заподіяна, тим більша компенсація потрібна, і, по-друге, компенсація повинна бути перш за все сконцентрована на відновленні збитку здоров'ю екосистем і видів, а потім для окремих особин. Це може бути створення нових заповідників, очищення води і повітря,

рекультивация відвалів, відновлення популяції рідкісних видів і т.п.

Оскільки екологічна етика виступає як морально-етична орієнтація у ставленні людини до довкілля, то вона має проявляється в екологічній культурі кожного з нас. Особливо це стосується працівників МНС.

### **Екологічна культура**

Екологічна культура фахівця МНС є невід'ємною складовою його професіоналізму. Вона є одним з показників рівня його фахової підготовки.

*Екологічна культура* – це відповідальне ставлення до довкілля, насичення екологічним змістом усіх видів людської діяльності, формування таких відносин між людьми та їх взаємозв'язку з природою, коли остання розвивається за своїми внутрішніми законами, а діяльність людини спирається на знання і врахування цих законів.

Екологічна культура є частиною цілісної характеристики особистості, яка передбачає ціннісно-мотиваційне ставлення до довкілля, високий рівень екологічних знань, знань нормативних документів, оволодіння способами творчої екологічної діяльності, що дозволяє особистості найбільш повно реалізувати себе в професійній діяльності. Перш ніж розвиватися професійно, майбутнім фахівцям потрібно “екологізувати” свою свідомість та мислення. Екологічно мисляча людина повинна демонструвати вміння не лише усвідомлювати взаємозв'язок окремих явищ природи та наслідків людської природоперетворюючої діяльності, а й прослідковувати, в якому взаємозв'язку вони знаходяться з іншими явищами. Вона повинна передбачати не тільки найближчі наслідки змін, що здійснюються в природі, але й наслідки більш віддаленого порядку, бачити не тільки прямі, а й зворотні зв'язки змін, що відбуваються в природі та суспільстві.

Основою та умовою формування екологічної свідомості та культури загалом є екологічна освіта та виховання. З метою формування екологічної культури у майбутніх офіцерів та працівників МНС потрібно чітко усвідомити, які цінності та мотиви, знання, способи діяльності потрібно засвоїти в процесі навчання. Ціннісні орієнтації обумовлюють значення і сенс екологічних знань, умінь і навичок у навчальній і професійній діяльності, усвідомлення екології як однієї з основ розвитку суспільства й особистості, співвідношення життєвих спрямувань особистості із загальнолюдськими цінностями. У процесі формування ставлення до навколишнього середовища як до цінності, відбувається й розвиток інтелектуальних почуттів, тобто емоційного ставлення до процесу пізнання, естетичних почуттів, які посилюють інтелектуальні. Естетичні почуття виявляються в найрізноманітніших переживаннях радості під час сприйняття прекрасного в природі. Здійснюється й оволодіння моральними цінностями, які пропонує екологічна етика, що має вияв у культурі екологічно правильної поведінки.

Під впливом цінностей та ідеалів особи формується її мотивація. Під впливом мотивів формуються творчо-пошукові та дієво-вольові прояви особистості, поведінкова форма ставлення до природи як до цінності.

Екологічне знання сприяє розумінню важливості вирішення проблем і завдань екології, прагненню до одержання нових екологічних знань, формуванню прогностичного аспекту свідомості, що є надзвичайно важливим у роботі фахівців МНС.

Крім знань в галузі екологічної етики працівник МНС повинен мати екологічні переконання та екологічну свідомість. Вкрай важливо сформувати екологічні переконання. Слід пам'ятати, що неможливо формувати відповідні переконання лише на інтелектуальному рівні. Необхідно враховувати, що їх структура є поєднанням раціонального мислення, емоційної та вольової сфер. Тож, можна сказати, що переконання народжуються лише тоді, коли знання пройдуть через світ

почуттів, отримають там особистісну оцінку й стануть вольовим актом.

Екологічна свідомість є фундаментальною духовною основою екологічної культури. Завдяки екологічній свідомості культура наповнюється новим конструктивним змістом, новими формами і методами вирішення суперечностей між суспільством і природним середовищем.

Вісью екологічної свідомості, на думку науковців, має стати внутрішня установка: "Я частина природи, я її оберігаю не тому, що вона мені буде потрібна в майбутньому, не тому, що можу її "доїти", насолоджуватись нею; я знаходжусь у ній не для того, щоб користуватися нею, володіти нею, господарювати в ній, а для того, щоб злитися з нею й у своєму власному житті, й у житті своїх дітей і нащадків".

На жаль, екологічна свідомість багатьох людей (в тому числі працівників МНС) перебуває в полоні застарілих уявлень про спроможність природи "переробити" продукт людської діяльності, переносити будь-які дії людини, котра переслідує свої егоїстичні цілі. Навіть коли ми бачимо і знаємо про забруднення навколишнього середовища, усвідомлюємо наслідки цього забруднення, все одно процес отруєння природного середовища, а отже, й людей продовжується.

Сформувати екологічні переконання і свідомість можна лише шляхом екологічного виховання. *Екологічне виховання* – система цілеспрямованого постійного впливу на свідомість і поведінку людини з метою формування у неї відповідних норм стійкого ставлення до природи. Метою екологічного виховання є формування таких духовних потреб:

- розгляд природи як неперехідної цінності людського існування;
- спілкування з природою, милування її красою;
- пізнання природи;
- порівняння свого існування з повнотою життя природи.

В процесі екологічного виховання рятувальник повинен формувати переконання, що все в людському житті – від економіки до суспільної свідомості і культури – так чи інакше пов’язане з екологією, з умінням берегти навколишнє середовище.

Сучасна екологічна підготовка фахівця служби цивільного захисту не вичерпується тільки знаннями про природу, її закони, техніку, але й передбачає опанування способами природоохоронної діяльності, уміннями їх здійснювати. Цьому сприяє діяльнісно-професійний компонент екологічної культури, який відповідає за вибір та реалізацію певної лінії поведінки на основі сформованого світогляду та розвиненої самосвідомості. Екологічні вміння та навички формуються в процесі виконання лабораторно-практичних робіт, семінарських занять, проведення різноманітних дослідів, а також у написанні рефератів, курсових і дипломних робіт, проходженні стажування, практики під час навчання у вищих навчальних закладах.

Екологічна діяльність працівників служби цивільного захисту обумовлена їх посадовими обов’язками. Працівники МНС не теоретики, а діяльні службовці, практики. В процесі виконання службових завдань вони прямо чи опосередковано займаються екологічною діяльністю. Тобто екологічна діяльність входить у сферу їх посадових обов’язків. Звичайно, що в службовій діяльності працівник не може виключним пріоритетом робити інтереси довкілля на шкоду інтересам людини (економічним, соціальним, політичним та ін.). Натомість, він може відшукувати розумний компроміс, який би враховував інтереси людини й інтереси екосистеми.

Майбутні працівники МНС мають постійно прагнути до підвищення своєї кваліфікації, оволодіння все новими екологічними та іншими необхідними знаннями та вміннями їх реалізувати в практичній діяльності.

Лише фахівці з високою екологічною культурою зможуть формувати певні “правильні” стереотипи поведінки щодо

природи як окремих людей, організацій, так і суспільства в цілому; передбачати наслідки господарської діяльності та результати перетворення природи; знаходити засоби мінімізації негативних впливів або й цілковитого їх уникнення; регулювати відносини між господарськими об'єктами та довкіллям; управляти ставленням суспільства до природи в процесі господарської діяльності.

Саме від рівня екологічної етики та екологічної культури суспільства, зокрема працівників МНС, залежить вирішення проблеми глобальної екологічної кризи, збереження умов для природного існування людства, а також набуття навичок, які необхідні особистості для життя в сучасному суспільстві.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

1. Розкрийте моральні причини екологічної кризи сучасності.
2. Що таке "екологічна етика"?
3. Які функції виконує екологічна етика?
4. На яких засадах має будуватись екологічна етика рятувальника?
5. Назвіть п'ять правил справедливого вирішення конфліктних ситуацій між людиною і природою.
6. Що таке "екологічна культура"?
7. Розкрийте значення екологічної освіти та виховання у формуванні екологічної культури.
8. Поясніть зміст екологічної діяльності працівника МНС.
9. Яким чином засвоєння екологічної культури впливає на професіоналізм працівника МНС?

## РОЗДІЛ II. ЕТИКЕТ ПРАЦІВНИКА МНС

### § 1. КУЛЬТУРА ПОВЕДІНКИ

*“Людина покликана жити за правилами, інакше вона була б іграшкою і жертвою випадку”.*

Памфіл Юркевич

У нашій державі працівники МНС здійснюють почесну місію захисту громадян і суспільства від руйнівних стихій вогню, води, хімічного, радіаційного та інших забруднень. Ця професія є особливою. Адже нерідко пожежні-рятувальники платять власним життям за інтереси громадян, рятують від пожеж, стихійних лих життя людей, а також, матеріальні та культурні цінності.

Виконуючи свої службові обов’язки, працівник МНС перебуває в оточенні людей, де велику роль відіграють не тільки професійні здібності, але й вміння проявляти свій рівень культури. Високий рівень культури сприяє не тільки потребам служби, її якісному рівню, але й престижності цієї професії у суспільстві.

*Культура поведінки* – складова частина культури людини, яка є зовнішнім проявом духовності особистості та віддзеркаленням її внутрішнього світу. Культура поведінки об’єднує етикет, манери, жести, поведінку в громадських місцях і побуті, культуру мови та комунікабельність тощо.

У взаємодії працівника МНС з місцевим населенням важливу роль відіграє рівень культури поведінки, вміння бездоганно виконувати свої функції. Мистецтво людських взаємин дає можливість уникати конфліктних ситуацій і непорозумінь, які, на жаль, трапляються в реальному житті.



Умови праці пожежних-рятувальників належать до екстремальних видів діяльності, для яких характерні фізична напруга та надзвичайна психічна завантаженість. Внаслідок дії складних психофізичних чинників, нерідко виникають стресові ситуації, подолати які може лише тренувана і вольова людина.

Суспільство перехідного періоду, де демократичні взаємини тільки починають формуватися, висуває підвищені вимоги до морально-культурного рівня працівників МНС. Акценти перехідного періоду зміщуються з бюрократичних і директивних методів у напрямку утвердження законності та поваги до традицій культури українського народу. Таким чином, нові історичні умови вимагають зміни культури працівника служби цивільного захисту.

Кожному працівнику МНС необхідно вчитися керувати своїми емоціями та уникати проявів грубості, бездушності й зарозумілості.

Слід пам'ятати, що моральність неможлива без справедливого ставлення до оточуючих. Справедливість передбачає необхідність говорити правду та дотримуватись своїх обцянок. Справедливість тісно пов'язана з моральним девізом “Чини з іншими так, як хочеш, щоб вони чинили з тобою”.

На шляху справедливості стоїть егоїзм. Він проявляється в тому, що ми схильні турбуватися тільки про себе та не звертати уваги на потреби інших. Егоїзм породжує такі негативні прояви характеру, як бездушність і черствість. Він є своєрідним ґрунтом для принизливого та образливого ставлення до оточуючих чи підлеглих. Хоча основні форми відносин між працівниками мають статутний характер і вимагають дотримання субординації, всі вони, без винятку, побудовані на вимогах тактовності, ввічливості, поваги до старших і кожної людини загалом.

Кожен з нас прагне мати репутацію культурної людини, заслужити прихильне ставлення до себе. Але досягти цього непросто. Досвід спілкування з оточуючими свідчить, що

навколо нас, на жаль, ще процвітають безкультур'я, цинізм і хамство. Пригадаймо відомий вислів німецького поета Г. Гете, який стверджував, що “поведінка – це дзеркало, в якому кожен показує своє обличчя”. Крім того, відомо, що манери формального етикету, хоч би якими вони не були витонченими, без поваги до людей цінності не становлять.

У контексті зазначеного вище додамо, що передбачені відомчими документами етичні норми працівників МНС вимагають не допускати проявів жорсткого або принизливого ставлення до людей. Кожен працівник у спілкуванні з оточуючими повинен пам'ятати: бездоганна й тактовна поведінка створює доброзичливу атмосферу для продуктивної та творчої праці колективу.

Зупинимось на такому понятті, як етикет. Етикет – це лише форми зовнішнього прояву ставлення до людей, етичні аспекти спілкування. Етикет має чітко виражене національне забарвлення і залежить від традицій, способу життя, релігійних вірувань, ритуалів того чи іншого народу.

Слід пам'ятати, що знання етикету недостатньо для того, щоб стати культурною людиною.

Норми етикету невід'ємні від моральних принципів (див. Додаток 7). Так, Л. Толстой в оповіданні “Після балу” описує цікаву сцену. В ній показано, наскільки був шокований юнак, випадково побачивши, як полковник на балу зробив добре враження своїми манерами в поведженні з дамами, але цілком протилежну реакцію викликав жорстокою поведінкою щодо підлеглих. А це означає, що треба поводити себе в суспільстві так, щоб тобі з людьми і людям з тобою було комфортно. Для цього необхідно, перевіряти свої вчинки свідомістю, з'ясувати, чи не чините ви зла, неприємностей, незручностей людям. Робіть так, щоб людям, які оточують вас, було добре. Цього можна досягти лише тоді, коли всі будуть взаємно ввічливими, тактовними, знаходитимуть правильний тон у спілкуванні з оточуючими.

Здебільшого про поведінку людини судять, передусім, за вміння увійти в контакт з людьми різного становища, віку та звання. Ввічливість, коректність, тактовність, точність, невимушеність у розмові, простота та скромність викликають, як правило, повагу та симпатію людей. Водночас, вони є загальноприйнятими нормами поведінки в етикеті всіх країн світу.

*Загальнолюдський етикет* передбачає правила спілкування зі всіма людьми у будь-яких ситуаціях, натомість, *службовий етикет* працівника МНС визначає порядок його поведінки під час виконання службових обов'язків. Службовий етикет диктує той стиль поведінки, ті норми взаємин, які сприяють створенню в колективі та службовому оточенні здорової морально-психологічної атмосфери.

Потрібно пам'ятати, що чимало принципів і положень загального етикету становлять невід'ємну частину службового етикету.

Отже, розглянемо основні вимоги службового етикету, які слід запам'ятати.

Незалежно від того, яку посаду ви займаєте і наскільки “завантажені” справами, не варто ігнорувати співробітників, з якими зустрічаєтесь у своєму підрозділі чи установі. Ввічливе вітання з посмішкою створить приємний настрій для співробітників, а вам принесе репутацію приємної й уважної людини.

Здавна помічено, що успішні люди часто посміхаються. Можна погодитись із думкою древніх філософів, які стверджували: “Посмішка нічого не коштує, але багато дає. Вона збагачує тих, хто її отримує, не збіднюючи при цьому тих, хто її дарує. Вона триває мить, а в пам'яті залишається інколи назавжди. Вона створює щастя в будинку, породжує атмосферу доброзичливості і служить паролем для друзів. Вона – натхнення для утомлених, денне світло для тих, хто занепав духом, сонячний промінь для засмучених, а також краща протиотрута від неприємностей”.

Увійшовши до службового приміщення, необхідно привітатися з присутніми там колегами. Чекати, щоб співробітники першими привіталися з вами – неввічливо. Вітатися слід з приємною усмішкою. Афішувати свій поганий настрій на роботі – ознака невихованості.

Під час зустрічі молодший за віком завжди вітається першим, так само, як підлеглий першим вітається з керівником. Проте руку для рукостискання першою подає старша за віком чи службовим становищем особа.

Краще привітатися з колегою (а тим більше начальником) вдруге, ніж взагалі цього не зробити.

Якщо в приміщення зайшов начальник, жінка, старша чи незнайома людина, молодший за званням чи віком повинен встати. Сісти можна лише за умови, що гості вже сіли або вийшли з приміщення.

Під час будь-якого візиту в кабінет начальника треба спочатку постукати в двері та попросити дозволу увійти, а коли відрекомендується, – зачекати, поки старший розпочне розмову. Сідати можна лише тоді, коли отримаєте запрошення. Ні в якому разі не слід почувати себе надто вільно чи розв'язано. Розмова має бути діловою, стриманою, з ноткою доброзичливості, без зайвих жестів і емоцій.

Ведучи розмову службового характеру, не треба зловживати часом.

Яким би не був результат розмови, не слід вживати грубі вислови, говорити підвищеним тоном чи переходити на сварку.

Культурна людина не може обійтися без слів: “прошу”, “дякую”, “вибачте” та “будь ласка”. Ввічливість немає нічого спільного з улесливістю.

Звертаючись з проханням до когось, не забудьте подякувати за послугу. Забудькуватість може стати причиною образи того, хто вам допоміг.

Ввічливим треба бути навіть з людиною, котра не заслуговує на повагу. Проте ця обставина не є приводом для брутальності чи приниження людської гідності співрозмовника.

Розмовляючи зі старшими та начальниками, слід тримати себе врівноважено, з почуттям власної гідності. Разом із тим, не варто забувати, що надмірна сором'язливість не завжди сприймається як скромність. Скромність виявляється у вмінні бути самим собою, а не грати якусь невластиву для себе роль. Дотепне слово, добра думка чи пропозиція викликають повагу і навіть сприяють росту авторитету; вони аж ніяк не є ознаками панібратства.

Інтелегентний співрозмовник пам'ятає, що вміння вислухати людину – велике мистецтво, яким володіють не всі. Розумна людина декількома словами може висловити набагато більше, ніж та, яка говорить багато, але нічого влучного не скаже. Звичайно, підтримати бесіду, вміло спрямувати її в будь-яке русло може лише широкоерудований співрозмовник, тому треба завжди багато читати, формувати різнобічний світогляд.

Важливим елементом розмови є погляд. Він може бути щирим, іронічним, зневажливим, насмішкуватим, нахабним і “колючим”. Очі щирої людини випромінюють тепло та доброзичливість.

Розмовляючи, тактовна людина ніколи не буде сміятися з широко розкритим ротом. Не варто також безпричинно сміятися в присутності людини, бо вона подумає, що ви насміхаєтеся з неї.

Делікатність не дозволяє надміру цікавитись інтимними справами та подробицями особистого життя співробітників. Не можна говорити за спиною людини нічого такого, чого ви не скажете їй у вічі.

Неетично відкрито звертати увагу на фізичні вади іншої людини, тим більше – розглядати та розпитувати про них.

Якщо розмова ведеться сидячи, не слід занадто “розслаблятися” у зручному кріслі.

Коли зустрічаєш або проводиш співрозмовника, треба підвестися.

Виняткове значення в розмові має форма звертання на “Ви” і на “Ти”. Кожному відомо, що “Ти” не говорять старшим або малознайомим. Форма звертання на “Ти” взагалі не досить пристойна. Вона стосується близьких відносин з людиною, базою яких є дружба, товариство чи любов. Зокрема, звертання на “Ти” начальника до своїх підлеглих, викладача до курсантів – прояв відсутності належного виховання і поваги до оточуючих.

Керівник, який до всіх звертається на “Ти”, не демонструє цим свою високу культуру, хоча не має в тому гріха, коли звертання на “Ти” адресоване близьким людям зі свого оточення. У присутності чужих людей до своїх колег потрібно звертатись на “Ви”.

Перехід до звертальної форми на “Ти”, на думку знавця сучасного етикету І. Сокола, можливий за таких обставин:

- за згодою учасників комунікативного акту. Перед тим, як запропонувати це, поцікавтесь чи поспостерігайте, як спілкуються люди, яким ви пропонуєте звертання на “Ти”. Будьте уважні та обережні, адже отримати негативну відповідь дуже неприємно;

- на новому місці праці не поспішайте переходити на “Ти”, навіть якщо інші звертаються один до одного на ім’я: вони змушені будуть прийняти таке звертання, але можуть бути до нього не готові;

- жінка може першою запропонувати чоловічі співробітнику називати себе на ім’я, але за умови, що він не набагато старший від неї і не є її начальником;

- якщо ви начальник, ініціатива перейти на “Ти” повинна належати вам;

- якщо ви познайомилися з кимсь на прийомі, але через спожитий алкоголь вам було важко тверезо оцінити ситуацію і тому ви зразу перейшли на “Ти”, а на наступний день пошкодували про це, краще, що можна зробити – залишити все без змін. Тепер повернення до ввічливої форми недоцільне;

– якщо ви добре знайомі з людиною і звертаєтесь до неї на “Ти”, не варто зловживати цим в офіційній обстановці, демонструючи рівень своїх відносин;

– запропонувати перейти на “Ти” може лише той, хто старший за віком.

Із зазначеного вище видно, що звертання на “Ти” і “Ви” має свої нюанси. Вибір конкретної форми звертання залежить від обставин, такту та поваги до людей.

Неприпустимим є звертання до своїх молодших співробітників не на ім'я, а, наприклад, “дороженька”, “малий”, “студент”, “практикант”, “боєць” і т. п. Подібні звертальні форми є грубим порушенням службового етикету.

Якщо працівник МНС має намір поводити себе згідно з усталеними нормами, він мусить тримати свої емоції та бажання в рамках дозволеного.

Людська природа, за своєю суттю, розумна, а тому реалізується лише у випадку, коли поведінка людини узгоджується зі здоровим глуздом. Необхідно зберігати зовнішній спокій навіть тоді, коли відчуваєте себе роздратованими. Слід пам'ятати, що оточуючі не повинні страждати через вашу нестриманість.

Однією з найважливіших проблем професійної етики працівників МНС є службові конфлікти. Виникаючи через різні причини, вони завдають значної шкоди діяльності колективів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Дослідник Д.Г. Скотт у роботі “Конфлікти та шляхи їх попередження”, визначає, що *конфлікт* в власному сенсі слова – боротьба, що виникла через дефіцит влади, статусу або засобів, необхідних для задоволення цінностей і зазіхань, і що припускає нейтралізацію, обмеження або знищення мети суперників, а інколи й їх самих. При цьому він вважає, що потрібно розрізняти конфлікт як засіб досягнення певного результату і конфлікт як самоціль. Перші, так звані реалістичні конфлікти стимульовані, як правило, наміром досягнути певної мети. Інші типи конфліктів зумовлені необхідністю зняття

напруги конфлікуючих сторін. Альтернативні підходи тут стосуються лише вибору супротивника при знятті напруги.

Аналізуючи погляди сучасних дослідників конфліктів можна зробити висновок, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, але навіть бажані. Звичайно, конфлікт не завжди має позитивний характер. У деяких випадках він може заважати задоволенню потреб окремої особистості і досягненню мети організації в цілому. Наприклад, людина, що на нараді сперечається тільки тому, що не сперечатися вона не може, знизить ступінь поваги до себе і, можливо, зменшить спроможність приймати ефективні рішення. Члени групи можуть прийняти точку зору тільки тому, щоб уникнути конфлікту і всіх пов'язаних з ним неприємностей, навіть не будучи впевненими, що чинять правильно. Але в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різницю поглядів на ті чи інші питання, дати додаткову інформацію, виявити більше число альтернатив або проблем. Це робить процес прийняття рішень групою більш ефективним, а також дає людям можливість висловити свої думки і завдяки цьому задовільнити особисті потреби в повазі і владі. Це також може призвести до більш ефективного виконання планів, стратегій і службових завдань, оскільки обговорення різноманітних точок зору відбувається до їхнього фактичного виконання.

Практика показує, що безконфліктних ситуацій не буває, а найбільше конфліктів виникає в процесі спілкування людей. Психологи доводять, що в робочому колективі конфліктні ситуації виникають через кожні 20-30 хвилин. І хоча повністю уникнути конфліктних ситуацій неможливо, проте можна навчитися керувати ними.

Найбільш поширеними причинами конфліктів є:

- незадоволеність потреб;
- розуміння невідповідності займаній посаді;
- авторитарний стиль керівництва;
- неспівпадіння свідомих намірів людини з несвідомими;



- різниця у поглядах, неспівпадіння інтересів;
- невірний розподіл роботи між співробітниками;
- різниця у зарплатні співробітників;
- низький рівень дисципліни праці;
- користолюбство, кар'єризм керівника;
- наявність у колективі того, хто хоче посваритись;
- сексуальна незадоволеність.

Частим явищем стають конфлікти у тих колективах, де керівник не справляється з покладеними на нього обов'язками, не володіє необхідними професійними знаннями, не має достатнього досвіду роботи з підлеглими, припускає педагогічні прорахунки. Особливо це стосується тих випадків, коли керівнику потрібно працювати за наявності організаційних недоліків, проявів відхилень у поведінці окремих членів колективу, коли виникають емоційні напруження. В таких випадках перед керівником постають підвищені вимоги, а його хист повинен використовуватися з урахуванням потреб у вирішенні аномалій.

Конфлікт, що виникає, вважають В.Зигерт та Л.Ланг, впливає на діяльність підрозділу, викликає значне зниження продуктивності праці. Працівник, потрапивши в конфліктну ситуацію, знаходиться в стані емоційної напруги, нервового розладу, переживання. Він переключає свою діяльність на боротьбу з реальними або уявленими перешкодами, впадає в особливий психічний стан - фрустрацію, що пов'язана безпосередньо з типом його нервової системи і може виявлятися в службовому середовищі, при активній формі дій у вигляді гніву, грубості, озлоблення, а при пасивній – у вигляді підвищеного почуття смутку, відчаю, неспроможності, зневіри в справедливих намірах керівництва. Цей стан може проявлятися і у вигляді терплячості, немовби спокою. Але насправді, в цей час людина знаходиться у найінтенсивнішій внутрішній діяльності з досягнення мети, навіть якщо мета даремна або шкідлива.

При активній формі фрустрації дії працівника направлені на те, щоб будь-якими засобами довести свою правоту або помститись винуватцю невдачі. В цих випадках ним керує почуття уявленого самолюбства, невдоволеності. Проявляється це в різноманітних скаргах, а інколи і в анонімних листах, у перетягуванні на свою сторону співчуваючих, в демагогічних висловлюваннях і поведінці. Конфлікту надається форма ділових, принципових розбіжностей, акцентується увага, поряд з уявними труднощами, і на реальних різноманітних ускладненнях діяльності колективу, що ще більше маскує справжню причину конфлікту.

Соціально-психологічною причиною міжособистих колізій можуть бути так звані неправдиві образи конфлікту. В цьому випадку об'єктивна конфліктна ситуація буде відсутня, але деякі члени колективу вважають, що ставлення до них носить конфліктний характер. Подібне сприймання взаємних позицій зумовлене невірним тлумаченням думок, висловлювань, вчинків співробітників.

Чому в людей виникає викривлене сприйняття щодо ставлення одного до іншого? Одна з причин - це недостатність неформального спілкування, людських контактів. Інша - психологічна скутість, невміння або побоювання показати навколишнім свою щирість, доброту, увагу. Деякі керівники підкреслено дотримують дистанції у взаємовідносинах з підлеглими, вважаючи, що неформальність стосунків шкодить справі. Морально-психологічні недоліки такої тактики - нерозуміння керівником позиції підлеглих, відстороненість керівника від колективу.

Серед причин, що викликають конфлікти, в особливу групу можна віднести такі, що пов'язані з самим керівником - стилем його діяльності, рисами характеру, оцінками навколишніх, спроможністю діяти в конкретній ситуації, виконувати свої функції. Часто трапляється так, що керівник не бачить себе з боку і винуватцями конфліктів вважає інших людей, приймаючи їхню реакцію на свою адресу за причину

колізій. Насправді - ця реакція лише результат прояву якихось особистих якостей керівника. Помітне місце серед причин конфліктів займають викривлення у свідомості людей: користолюбство, самолюбство, властолюбство, кар'єризм і інші аморальні властивості особистості.

Найчастіше конфлікти виникають у не розвиненому колективі або у такому, що відстає за службовими показниками. Внаслідок поганої організації праці в такому колективі не можуть бути достатньо задоволені ні матеріальні, ні моральні потреби його членів. Звідси незадоволення співробітників, що є прелюдією конфлікту. Як правило, керівники таких колективів не володіють потрібними якостями і не можуть забезпечити формування позитивного морально-психологічного клімату.

Деструктивні конфлікти призводять до негативних, часто руйнівних дій. Атмосфера, що склалася в результаті таких дій, інколи переростає у сварку й інші негативні явища. Така атмосфера в трудовому колективі призводить до різкого зниження ефективності роботи не тільки членів конфліктуючих сторін, але і групи, членами якої вони є. Якщо конфлікт розростається, то це позначається на роботі всієї служби.

Профілактичні заходи щодо попередження передконфліктних ситуацій повинні полягати в творчому спрямуванні діяльності колективу на виконання поставлених перед ним завдань, у вірному підборі кадрів, створенні атмосфери дружби, товариськості, взаємодопомоги, нормального морально-психологічного клімату. При цьому рекомендується орієнтуватись на те, що роль керівника полягає у створенні умов, за яких людина не тільки працювала, але й змогла б самоствердити себе в колективі як особистість.

Крім того, керівник повинен налагодити тривкі особисті контакти з лідерами неформальних груп, спрямовувати їх діяльність в річище мети та завдань, що стоять перед усім колективом.

Керівник повинен враховувати те, що бесіди, які мають особисте спрямування, є одним з кращих засобів впливу на зростання ефективності роботи, самовдосконалення працівника, направлення його діяльності на підвищення загальної результативності, створення дружнього і дієздатного колективу. Індивідуальні бесіди треба вести таким чином, щоб член колективу чітко визначав своє місце в ньому, можливі перспективи та ін. Завдання полягає в тому, щоб створити атмосферу доброзичливості, довіри, щирої поваги один до одного, взаємодопомоги співробітників.

Важливим є також уміння визначити і використати риси характеру підлеглих. Вивчити та скласти думку відносно рис характеру підлеглих потрібно для того, щоб використати їх для підвищення ефективності роботи. Практика свідчить, що значна частина керівників підходить до цього стихійно й інтуїтивно. Внаслідок цього, пізнання ними рис характеру підлеглих, а також інших особистих якостей працівників, не є достатнім, і може призвести до різного роду непорозумінь у взаємовідносинах з колегами. На практиці це проявляється у вигляді образ, недовіри або підозрілості, підвищеного почуття обурення, роздратування через нібито підвищену вимогливість керівника, відсутності інтересу до справи, пригніченості, сприйманні роботи як обтяжливого, нескінченного процесу.

Досвідчений керівник, як правило, відслідковує поведінку конфліктних членів колективу, вчасно встигаючи попередити розвиток зародження конфліктів. Вивчаючи індивідуальні особливості кожного з членів ввіреного йому колективу він, як вмілий диригент оркестру, намагається вловити найменшу “фальш” у відлагодженій “мелодії”. Вчасно сказане слово, уміння “розрядити” жартом-гумором, уміння “переключити” ситуацію в конструктивне русло і низка інших подібних дій керівника, здатні вчасно виявити і попередити розвиток конфліктної ситуації.

Щоб розв’язати конфліктну ситуацію, необхідно навчитися слухати. Ваше мовчання має бути наповнене щирим

інтересом до слів опонента, ви повинні увявити себе на його місці.

Для того, щоб вас почули, ви повинні бути доброзичливими, поважати своїх колег. Оскільки у будь-якій бесіді є два рівні: перший – її зміст (зміст того, про що ви говорите) і другий – ваше ставлення до того, з ким ви говорите, тому, навіть якщо ви доводите колезі істинні речі, а всередині (у глибині душі) не можете його терпіти і не приховуєте свою відразу, він обов'язково відчує вашу неприязнь і не прислухається до ваших слів. Людям властиве бажання слухати тих, кому вони симпатизують.

Щоб уникнути конфліктних ситуацій, намагайтесь якомога менше критикувати колег і частіше говорити їм компліменти. Навіть найбільш скандальний працівник перейметься симпатією до вас і буде активно співпрацювати з вами, якщо замість того, аби постійно помічати недоліки, ви похвалите позитивні риси його особистості.

Якщо один із співробітників почав уникати вас, недбало виконувати ваші розпорядження, необхідно якнайшвидше з'ясувати причину “холодних” взаємин між вами і спробувати усунути цей бар'єр.

Якщо конфлікт уже розгорівся, сучасні психологи радять мовчки вислухати опонента, спробувати заспокоїтися, щоб не роздратовуватись у відповідь. Коли потік звинувачень опонента прийде до завершення, треба м'яко взяти ініціативу в свої руки, і з допомогою навідних запитань з'ясувати, що стало причиною такого роздратування. “Чарівний” вислів “якщо я вас вірно зрозумів, проблема полягає у ...” повинен подіяти на скандаліста, як холодний душ.

Будь-який конфлікт повинен вирішуватися на діловій основі, з урахуванням етики. Для цього застосовують прямоту, чесність, правдивість, принциповість і відповідальність за свої слова.

Велике значення у вирішенні конфлікту має ситуація, в якій він зародився. Якщо конфліктна ситуація виникла через

щось неприємне, то краще її розв'язувати не привселюдно, а віч-на-віч.

Треба мати велику мужність, щоб у випадку, коли відчуваєте погіршеність зі свого боку, піднятися над власними інтересами та егоїзмом і визнати свою неправоту. Це чесніше, ніж вперто відстоювати власну позицію.

Кожному відомо, що порядна людини говорить правду в очі. Проте слід пам'ятати, що правда, сказана в очі, немає нічого спільного з грубістю.

Важлива деталь організації відносин у колективі – вміння бути вдячним колегам або підлеглим за їх працю чи допомогу. Вдячність – вияв поваги до оточуючих.

Чим вихованіша і розумніша людина, тим доступніша вона в спілкуванні. Зарозумілість, пихатість та завищена самооцінка – ознаки безкультурності.

Важливу роль в успішному виконанні службових завдань колективу відіграє поведінка його керівника. Своїми вчинками, ставленням до підлеглих керівник створює атмосферу та формує морально-психологічний клімат. Характерними рисами здорового морально-психологічного клімату в колективі є: невимушеність, ясність і розуміння завдань колективу, щире та ввічливе ставлення до колег, вирішення розбіжностей “мирним шляхом” і без втручання вищого керівництва, відсутність в колективі значних непорозумінь і конфліктів, вільне вираження своїх почуттів і думок, орієнтація на справедливість і об'єктивність керівника, відсутність дрібної опіки і недовіри, мажорний настрій.

Незнання правил службового етикету заважає виконанню службових обов'язків, натомість, свідоме нехтування ними вступає в суперечність з моральними нормами.

Існує низка рекомендацій керівнику, дотримання яких може сприяти росту його особистого авторитету й ефективній роботі усього колективу.

Передусім, керівник повинен розвинути лідерські якості:

1) вміти ставити цілі і прагнути до їх досягнення, тобто бути цілеспрямованим;

2) заряджати колектив ентузіазмом, своїм прикладом спонукати підлеглих до дії;

3) в екстремальних ситуаціях завжди бути біля керма, випромінювати впевненість та професіоналізм;

4) легко адаптуватись до нових умов, беземоційно переживати невдачі і рухатися далі до досягнення мети.

Керівник повинен пильно слідкувати за своїм зовнішнім виглядом: чистотою одягу, рук, обличчя, зачіскою, манерами. Бадьорість, енергійність, “підтягнутість” – важливі складники успіху керівника.

На роботі обов’язкове дотримання субординації: начальник повинен тримати в стосунках з підлеглими певну дистанцію, не допускати проявів неповаги до себе та панібратства.

Керівник має бути привітним з усіма підлеглими, знати їх прізвища, ім’я та по батькові, особливості характеру, настрої, уподобання, стан сімейних справ (в допустимих межах), житлово-побутові умови та інше.

Для нормальної роботи колективу начальник повинен знати сильні та слабкі сторони своїх співробітників, довіряти їм, бути толерантним до окремих недоліків та упущень.

Віддаючи накази чи доручення, керівник повинен ввічливо звертатися до підлеглих, не підвищувати голос під час розмови.

Вказуючи на помилки та упущення підлеглого, начальник має робити це так, щоб не принизити людську гідність. Психологам і педагогам добре відомо, що дорослі люди здебільшого сприймають форми безпосереднього морального впливу (настанови, нагадування, перестороги, умовляння, поради та ін.) як щось образливе. Кожен хоче наполягати на тому, щоб його вважали морально розвинутою особистістю, для якої зайві настанови, умовляння, поради. Людський егоїзм і гордість штовхають індивіда до ствердження, що він сам є

повним паном самого себе і при цьому паном, у достатній мірі наповненим усім, що лише необхідне для моральної досконалості особистості.

У випадку коли підлеглий чинить негідно, керівник може спробувати викликати у нього почуття сорому. Сором є страхом перед позбавленням честі. Проте соромити треба з особливою обережністю і тактовністю. Схильність осміювати і ганьбити озлоблюють серце підлеглого, якщо він помічає, що начальник сам не має почуття сорому, адже допускає грубі вислови і ганьбить його честь у присутності колег. Присоромити означає зовсім не те, що глумитися: перше сумісне з найніжнішими почуттями серця, останнє неможливе без моральної брутальності.

Обмежені в інтелектуальному і духовному плані керівники, які не володіють авторитетом, педагогічними та психологічними здібностями часто вдаються до залякування підлеглих. Страх бути покараним чи просто обляяним такі горе-керівники вважають найефективнішим засобом управління колективом. Проте треба пам'ятати, що страх найчастіше є злом, стражданням, яке буває від очікування покарання. Страх перед керівником викликає боязливість і легководушність підлеглих, пригнічує їх мужність.

Водночас, керівник повинен уміти визнавати власні помилки. У колективі, в якому діє неписане правило “керівник завжди правий”, неможливо створити відносини доброзичливості, поваги, ввічливості та відповідальності.

Керівник не повинен нехтувати проханнями підлеглих особистого характеру, зважаючи на те, що у кожної людини можуть бути сімейні проблеми, проблеми зі здоров'ям членів сім'ї чи родичів, родинні свята та інше.

Складовою частиною моральної культури та службового етикету працівника МНС є *манери* (спосіб дій, поведження) його поведінки, тобто здатність тримати себе у відповідних рамках серед оточуючих. До них належать міміка, жести, звички тощо.



Особлива увага у застосуванні манер звертається на їх естетичність, тобто красу, вишуканість, оригінальність та ін.

Манери поведінки дещо відрізняються від службового етикету. Службовий етикет, як правило, регламентується статутами, інструкціями, наказами, отже, має нормативний характер. Натомість, манери, стиль поведінки надають службовому етикету гармонійності та естетичності. Це те, без чого немислима культура ділового спілкування.

Щоденна практика спілкування з людьми спонукає до використання жестів, які певною мірою полегшують сприйняття нас оточуючими.

В екстремальних умовах діяльності працівник МНС повинен мати особливо виразні і точні жести, адже від них інколи залежить результат праці та успішне виконання професійного обов'язку. За подібних “нетипових” обставин жестикуляція просто необхідна. Проте загалом жестикуляція повинна бути мінімальною, бо надмірне захоплення нею виглядає карикатурно. Необхідно пам'ятати, що словесне передавання думки є найбільш поширеним і найбільш ефективним засобом спілкування.

Привертати до себе увагу надмірними жестами просто непристойно. Жести аж ніяк не стимулюють контакт між людьми, вони свідчать лише про відсутність контролю над своєю поведінкою. Грубі жести здатні викликати відчуття антипатії, неприязні, тому прикро за тих, хто цього не усвідомлює.

Культурна людина шанує гідність інших, як свою. Внутрішня культура виявляється через манери поведінки в таких формах, як привітність, уважність, люб'язність, чемність та обачність. Виявити такі риси поведінки за допомогою жестів неможливо, а тому вони повинні бути зведені до мінімуму.

Індивідуальний стиль поведінки залежить від вияву його в манерах. Треба пам'ятати, що манери відіграють важливе значення у спілкуванні, тому основним завданням працівника

МНС є вироблення вміння відрізнити погані манери та звички від добрих.

Бажання людини невгамовні, тому необхідною умовою стримування від поганих звичок є контроль інтелекту над бажаннями.

Негативною звичкою багатьох працівників служби цивільного захисту є куріння тютюну. Про що ж необхідно пам'ятати тим, хто курить?

Цигарковий дим більше шкодить тим, хто не курить, ніж самим курцям. Тому курити можна лише з їхнього дозволу. В службових приміщеннях курити заборонено. В гостях курити можна тільки з дозволу господаря і лише тоді, коли гості перестали їсти. В присутності жінок курити можна лише з їхнього дозволу. Некультурно говорити з цигаркою в роті. Якщо господар запропонував вам цигарку, слід з подякою її прийняти, не шукаючи в кишенях своєї. Цигарки пропонують лише з коробки. В процесі куріння чоловік обслуговує жінку, молодший – старшого.

Сірники та недопалки не кидають, де завгодно, попіль струшують лише в попільничку. Не слід залишати запаленої цигарки у попільничці. Назагал варто пам'ятати, що куріння шкідливе для здоров'я і може викликати навіть смертельне захворювання легень та серця. Найрозумніше, безперечно, – не курити, або хоча б не зловживати курінням.

Надмірне вживання алкоголю найчастіше призводить до девіантної поведінки. *Девіантна поведінка* – здійснення вчинків, які суперечать нормам соціальної поведінки в тому чи іншому співвідношенні. Основними видами девіантної поведінки є агресивність, злочинність, алкоголізм, наркоманія, суїцидальна поведінка та ін.

Девіантна поведінка виражається у формі провин або злочинів. *Провина* – протиправне і винне діяння, яке не представляє великої суспільної небезпеки. Якщо провини незначні та не приносять великої шкоди суспільним відносинам, то до винних осіб застосовують покарання

трудового чи адміністративного права. Щодо винних у провинах працівників МНС передусім застосовують покарання передбачені Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту.

У випадку коли *девіант* (особа з проявами девіантної поведінки) вчиняє злочин – до нього застосовується покарання по нормам кримінально-процесуального права. *Злочин* – це винне (умисне чи з необережності), суспільно небезпечне діяння, що передбачене кримінальним правом.

Якщо на відхилення в характері накладаються хворобливі переживання з негативним емоційним забарвленням, то у девіанта формується комплекс неповноцінності і, як наслідок, виникає необхідність у штучних компенсаторах – алкоголі, наркотиках, агресивній поведінці.

Суспільно небезпечною негативною звичкою, котра пустила глибоке коріння у будь-якій державній службі, як і в суспільстві загалом, є вживання алкоголю. Алкоголь для деяких працівників став своєрідним стимулятором роботи, засобом релаксації, тобто зняття психічного та фізичного напруження чи стресу.

Не варто нагадувати, що алкоголь на службі неприпустима річ. Працівник, котрий виконує службові обов'язки напідпитку – огидна креатура, ганьба нашої професії. Адже він дискредитує не тільки себе, але й своїх колег, створює негативний образ усієї служби. Подібне враження створює і працівник, який у службовій формі після роботи дозволяє собі надмірно “розслабитись” у громадському місці.

Вживання алкоголю у помірних дозах поза межами служби – дозволено: адже доросла людина має право робити все, що не заборонене законом. Слід пам'ятати, що наша цивілізація використовує алкогольні напої зі стародавніх часів. Археологи доводять, що пиво та вино вживали на Стародавньому Сході ще 5 тисяч років тому. Українські традиційні напої: пиво, мед, вино, горілки, настоянки,

спотикачі та наливки – були і є невід’ємними атрибутами наших звичаїв та святкувань.

Важливими аспектами у процесі споживання алкогольних напоїв є їх якість, кількість та наявність калорійної страви. На жаль, деякі наші працівники не засвоїли культуру споживання спиртних напоїв, п’ють без їжі все, що завгодно, змішують різні несумісні напої і не знають, коли варто зупинитись. Алкоголь, як говорили стародавні римляни, веселить душу, проте знищує особистість тих, хто п’є понад міру.

Ще стародавні греки найвищою якістю вважали міру. Міра у споживанні алкогольних напоїв є найголовнішим чинником того, чи людина залишиться у людській подобі, чи перетвориться на твариноподібну істоту. Коли зупинитись, вживаючи алкоголь, – складне питання, яке кожен має вирішувати ще до того, поки взявся за келих. Мудрі говорили “не вмєш пити – не починай”.

Не можна з впевненістю сказати, кому і скільки можна випити, щоб не сп’яніти і не зашкодити здоров’ю. Проте існують допустимі норми вживання алкоголю упродовж одного дня. Згідно з ними “без особливих наслідків” мужчина може спожити не більше п’яти стандартних доз, а жінка – не більше трьох (стандартна доза дорівнює 15 мл чистого алкоголю і позначається латинською літерою U<sup>4</sup>). На жінок, старших людей і осіб молодших ніж 21 рік, ця стандартна доза спирту у міцних напоях діє набагато швидше і сильніше, ніж у слабоалкогольних. Крім того, на стан сп’яніння впливає індивідуальна реакція на алкоголь, вага тіла, психофізичний стан та якість спиртних напоїв. Так, наприклад, втомлена

---

<sup>4</sup> Орієнтовний вміст алкоголю в стандартних дозах (U) у найбільш вживаних напоях:

- 1 пляшка пива – 1, 5 U;
- 1 пляшка столового вина чи шампанського – 6 U;
- 1 винний бокал легкого вина (150 мл) – 1 U;
- 1 пляшка десертного вина – 8 U;
- 1 малий келих горілки чи кон’яку – 1 U.

людина п'яніє швидше, натомість, емоційно збуджена – повільніше.

Вживання алкоголю призводить до *алкогольного сп'яніння* – грубого порушення нормальної функції головного мозку. Навіть невеликі дози спиртного затруднюють передачу нервових імпульсів, призводять до розладу активного мислення.

У сучасній науці розрізняють три ступені алкогольного сп'яніння: початковий, середній і важкий. На першій стадії питущий відчуває тепло, легке запаморочення, посилюється серцебиття, розширюються зіниці, уповільнюється реакція на зовнішні подразники. Поведінка майже не змінюється, але з'являється самовпевненість, координація рухів дещо порушується.

Середній ступінь сп'яніння настає при вживанні великої кількості алкоголю. Сп'янілий нервує, вихваляється, стає буйним, спостерігаються спалахи гніву, озлобеності. Він втрачає почуття відповідальності за свої вчинки, стає агресивним, порушує громадський порядок, здійснює хуліганські вчинки і, навіть, злочини. Координація рухів сп'янілого суттєво порушена, він може травмуватись. Після отверезіння з'являються в'ялість, сонливість, головний біль.

Важкий ступінь сп'яніння настає при вживанні надмірної кількості алкоголю. Для цього стану характерні дві фази: збудження і гальмування. В першій фазі мова людини стає невиразною, рухи некоординованими, вчинки беззмістовними, часто агресивними. В другій фазі з'являється в'ялість, сонливість, настає глибокий наркотичний сон, в якому сп'янілий не реагує навіть на сильні больові подразники та холод. Після пробудження людина майже нічого не пам'ятає, в неї з'являються сильний головний біль, нудота, блювання. Важкий стан сп'яніння алкоголіки лікують повторним вживанням спиртного.

Для виконання складних службових завдань рятувальнику необхідна підвищена увага, зібраність, швидка реакція, чітка

кординація рухів, сила і витривалість. Натомість, дослідження встановили, що навіть невеликі дози спиртного (наприклад, 100 грамів горілки) знижують працездатність на 16-17 %, значно раніше настає втома. У стані легкого алкогольного сп'яніння порушуються основні процеси центральної нервової системи, сповільнюється реакція, втрачається увага, координація. Це призводить до неякісного виконання службових обов'язків, халатності та виробничих травм.

Суттєвий вплив алкоголю спостерігається також щодо тих працівників МНС, котрі переважно займаються розумовою працею. Під впливом постійного вживання спиртного у них руйнуються інтелектуальні здібності, зникає прагнення до самоосвіти, втрачається активність, ініціативність, зникає задоволення від праці, настає постійна втома.

Найбільш небезпечний алкоголь для молодих працівників, котрі не мають чітких моральних установок та життєвих орієнтирів, не знають своєї реакції на спиртне. Старші за віком чи більш досвідчені працівники мають дати поради молодшим, проконтролювати їх чи навіть відрадити від вживання спиртного.

Потрібно чітко усвідомити, що більшість людей швидко звикають до алкоголю, перетворюються на залежні особистості. Тоді спиртне блискавично зводить нанівець усю духовність, мораль і совість людини, формує з різносторонньо обдарованої особистості – хвору, асоціальну істоту, яка руйнує свій авторитет, репутацію, повагу в колективі та, найголовніше – власне особисте життя і сім'ю. Така людина стає хворою на алкоголізм. Медичні енциклопедії пояснюють *алкоголізм* як комплекс патологічних змін, що виникають у людини під впливом алкоголю. За американськими стандартами алкоголіком вважається не тільки індивід, який регулярно вживає спиртне, але й той, хто хоча б двічі на рік споживає таку кількість алкоголю, яка викликає провали у пам'яті.

Розрізняють *алкоголізм побутовий*, при якому проявляється звикання до алкоголю, але питуща людина здатна

контролювати кількість випитого і, навіть, може тимчасово припинити його вживання в невідповідних для цього ситуаціях і умовах, і *алкоголізм хронічний*, при якому зазначені вище можливості втрачаються, змінюється стійкість до алкоголю. На початкових етапах толерантність організму до алкоголю підвищується і тому для досягнення сп'яніння необхідно поступово збільшувати кількість випитого. Згодом толерантність суттєво знижується і сп'яніння настає від порівняно невеликої кількості алкоголю.

При частому вживанні великих доз алкоголю з'являються слухові та зорові галюцинації, ослаблюється пам'ять, людина стає аморальною, грубою, озлобленою, безвідповідальною, байдужою до інших. У всіх своїх бідах алкоголік звинувачує інших. В стані алкогольного психозу алкоголік небезпечний для оточуючих, схильний до самогубства.

Ще одним проявом професійної девіації і, водночас, поганою звичкою є вживання у розмові нецензурних, брутальних та сороміцьких слів і виразів. Часто можна зустрітися з ситуацією, коли при жінках чоловіки ще стримуються, але в колі своїх товаришів вживають "гострі" вислови, вважаючи це дрібницею, необхідною для поєднання слів у реченні.

Сороміцькі анекдоти та брутальні вислови свідчать лише про низький рівень культури працівника. Їх слід уникати в спілкуванні з оточуючими. Особливо недоречно робити це тим, хто не має почуття гумору, такту та смаку.

Почуття гумору, як і будь-яке естетичне почуття, не є вродженим, а формується разом із розвитком особистості, стає показником гнучкості людського розуму і фантазії.

Сміх має на людину очищаючу дію, а почуття гумору вважається одним із найшляхетніших почуттів людини. Проте жарти та анекдоти не повинні ображати непристойністю. Інколи іронічна посмішка, двозначний натяк ображають набагато більше, ніж відверта лайка.

Дехто має погану звичку переривати розповідь співрозмовника, свою незгоду висловлювати словами “брехня”, “дурниці”, “що ви мелете” та ін.

Слід пам’ятати, що саме з манери розмовляти роблять висновок про рівень вихованості людини. Тому звичок, особливо поганих, слід позбуватися ще в молодості. Народне прислів’я говорить: “Старого навчити – що мертвого вилікувати”.

Багатьом здається, що варто лише захотіти, і вони легко змінять себе. Це самообман. Будь-яка зміна звичок вимагає великих зусиль. Кинути курити, пити, “скинути” зайвих п’ять кілограмів – важкі, але можливі завдання. Чим людина молодша, тим менше часу і зусиль потрібно їй, щоб усунути свої недоліки. Відомий середньовічний письменник Т. Кемпійський сказав: “Лікуйте перші прояви. Коли звичка з часом зміцніє, буде надто пізно”.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Що таке “культура поведінки”? Назвіть її складові.*
- 2. Поясніть значення морального девізу “чини іншим так, як хочеш, щоб вони чинили тобі”.*
- 3. Розкрийте зміст поняття “егоїзм”.*
- 4. Чи достатньо знати правила етикету, щоб стати культурною людиною? Поясніть свою відповідь.*
- 5. Що таке “службовий етикет”?*
- 6. Назвіть основні правила службового етикету.*
- 7. Які існують принципи спілкування у службовий час?*
- 8. Чому в спілкуванні важливим є вміння слухати співрозмовника*
- 9. За яких умов учасники спілкування переходять на звертальну форму “Ти”?*
- 10. Назвіть найпоширеніші причини конфліктів під час роботи.*
- 11. Як “пригасити” службовий конфлікт?*



12. Як повинен поводитися керівник, щоб налагодити ефективну роботу колективу і, водночас, заслужити повагу співробітників?
13. Що таке “манери” поведінки?
14. Поясніть значення жестів у роботі працівника МНС?
15. Які існують обмеження для тих, хто курить?

## § 2. КУЛЬТУРА МОВЛЕННЯ, КОМУНІКАБЕЛЬНІСТЬ

*“Перш ніж випустити слова з нижньої частини голови, пропусти їх через верхню її частину”.*

Марк Туллій Цицерон

### **Культура мовлення**

Людське життя немислиме без спілкування. З його допомогою люди обмінюються інформацією, думками, оцінками, почуттями. Науковці розрізняють два види спілкування: вербальне (від латинського слова *verbum* – “слово”), тобто словесне, і невербальне – поглядами, жестами, мімікою, штучними умовними знаками та ін.

Уміння досконало спілкуватися є величезним плюсом для працівника МНС, котрий прагне досягти високого становища в суспільстві, зробити кар’єру, стати фахівцем. І навпаки, навіть розумний, ерудований і працездатний працівник, котрий не вміє правильно спілкуватися, приречений на труднощі у взаєминах з іншими.

Уміння спілкуватись цінувалося як у минулому, так і нині. Ще в Стародавній Греції в аристократичному середовищі плекалось вміння спілкування, зокрема риторика – ораторське мистецтво.

Мова в житті людини має надзвичайно важливе значення. З оволодіння рідною мовою розпочинається формування національної психології, національного світогляду, почуття любові до свого народу, його культури й історії. Криза людини виникає саме тоді, коли вона не знає рідної мови.

Мова – дзеркало душі народу, з нею людина пов’язує не лише минуле, але й майбутнє народу, його авторитет у світі. Вчені доводять, що найкраще людина мислить рідною мовою, з її допомогою виробляє культуру мислення. Володіння рідною

мовою допомагає правильно, зі зрозумілих слів і виразів формувати думки та будувати речення.

Вихована людина зобов'язана володіти культурою мови, бо це – могутній засіб набуття знань, спілкування з оточуючими, а також найважливіший інструмент навчання. Чим краще людина знає мову, тим більші в неї можливості висловлювати думки красиво та влучно.

Мова – не тільки засіб спілкування, вона розкриває внутрішню моральну та духовну цінність людини, а також її психологію. На думку іспанського письменника Б. Грасіана, “в розмові визначається особистість”. На основі мовлення можна чітко визначити, якою саме є людина: культурною, доброю та інтелігентною чи невихованою і злою.

Працівник служби цивільного захисту зобов'язаний не тільки знати ділову мову та володіти нею, аби відповідно до вимог скласти чи оформити той чи інший документ, але й володіти інтонацією мови, щоб віддати наказ або розпорядження. Саме від спілкування з підлеглими, інтонації, мовного запасу, вміння стисло та зрозуміло висловити думку, ідею чи пропозицію залежить авторитет керівника.

Культура мови вимагає дотримання правил мовного етикету (див. Додаток 4). Він є дуже важливим для керівників усіх рівнів. Автор підручника “Етикет і культура спілкування” Я. Радевич-Винницький зазначає, що мовний етикет – це “система стандартних, стереотипних словесних формул, уживаних у ситуаціях, що безліч разів повторюються у повсякденному житті: вітання, прощання, вибачення, запрошення, побажання”. Використання мовного етикету дає можливість виявитися культурі, духовності та етичності працівника МНС. Такий працівник сприймається оточуючими як ввічлива, доброзичлива та вихована людина. Проте лише формальне дотримання мовного етикету не гарантує, що ви здобудете повагу оточуючих.

Мовний етикет здатен моделювати поведінку людини, примусити її діяти так, а не інакше у калейдоскопі життєвих

ситуацій. Тому старанне дотримання мовного етикету може зупинити прояви словесного хамства, безпардонності, ліквідувати дефіцит доброзичливості, ввічливості в середовищі працівників МНС. Цьому може сприяти також мовне збагачення кожного рятувальника.

Багатство мови працівника МНС залежить від отримання мовної інформації, яка поступає через ЗМІ і, особливо, через читання художньої літератури.

Художня література – це могутній засіб, без якого не може бути багатства мови. Регулярне читання творів художньої літератури допомагає висловлювати думки стисло, ясно, доречно і правильно.

Слід пам'ятати, що культура мови не терпить багатослів'я, а особливо вживання мовних штампів.

Про низький рівень мовної культури працівника МНС свідчить використання у позаслужбовий час мови, якою ми користуємося в службовому середовищі. Працівник, добре обізнаний з вимогами мовної культури, вільно володіє декількома мовними стилями, зокрема діловим, художнім, науковим.

Дуже поширеним у наш час стало таке явище, як антиетикет у спілкуванні – вульгаризми (грубі слова або вирази, які перебувають поза нормами літературної мови) і лихослів'я (лайка, “матюки”). Їх використання може образити та принизити того, з ким ви спілкуєтесь.

Дуже бідним у площині культури виглядає працівник, мовна лексика якого заповнена словами та фразами на зразок: “короче”, “тіпа”, “блін”, ”що ти гоніш”, ””, ”” та ін. Вживання слів з, так званого, “блатного жаргону” свідчить про низький рівень культури представника служби цивільного захисту.

Найбільш небезпечно для особистості та суспільства – лихослів'я. На думку доцента Національного університету “Львівська політехніка” О. Каліченка, ненормативна лексика – це не звичка, а діагноз. На рівні фізичних законів він доводить, що лихослів'я – це патологія, дисгармонія, забруднення всього

оточуючого. Воно спричиняє моральну деградацію та зубожіння внутрішнього світу людини, руйнує її енергетику, і, що найгірше – негативно впливає на навколишнє середовище, стає причиною ослаблення генетичного апарату нащадків.

На думку В. фон Гумбольта, ”культура суспільства залежить від культури мовлення. Якою є мова, такою є і поведінка людини... . Нечиста та вульгарна мова є моральною недугою людини, бо несе за собою руйнацію людської душі”.

З прадавніх часів українці забороняли лихословити вдома, акцентуючи на тому, що духи предків, які живуть у печі, уважно спостерігають за поведінкою у сім’ї. Зважаючи на велику повагу, якою користувалися в українській родині старші люди та предки, члени сім’ї уникали лихослів’я та сварок біля домашнього вогнища.

Сучасна розумна людина повинна мати наготові внутрішній бар’єр для негативних емоцій, думок, лихослів’я, не впускати їх у підсвідомість.

Працівники МНС зобов’язані свідомо втілювати в життя гасло: “Державній мові – державне сприяння”. Залежність від мови сусідів, активно плодить психологію національної меншовартості. Кожен працівник повинен усвідомити, що застосування у практичній діяльності української мови є втіленням державного правового мислення, а також забезпечує більш сприятливі умови для розвитку та самореалізації особистості.

Складовими культури мови, крім її знання, є правильність висловлення думок, уміння правильно застосувати інтонацію й емоційне забарвлення.

Оволодіння культурою мови – складне мистецтво. Це безперервний процес, над яким постійно повинна працювати кожна людина, адже мова створює індивіду авторитет серед оточуючих.

Тон, такт, лаконічність, образність – складові мови, без яких культурному співрозмовнику не обійтись.

Культура мови – могутній засіб спілкування з людьми, вміння впливати, переконувати, відстоювати власну позицію, те, без чого не може обійтися кожен керівник. У поєднанні цих рис з вихованістю, тактовністю, уважним ставленням до людей виявляється духовна сила, наше піклування про загальне благо. Добрі манери у спілкуванні – це приклад високоосвіченої та культурної людини.

Правильність поглядів і міркувань співрозмовник повинен доводити не силою голосу, а логікою фактів, переконливістю висновків, аргументованістю. Толерантне сприйняття чужих думок і поглядів, вміння вислухати співрозмовника також належать до мовної культури спілкування.

Дехто вважає, що авторитет – це непохитність власних міркувань, упертість, і навіть недопущення думки, яка розходиться з власною. Поступитися власною думкою для таких людей означає, ніби-то, виявити слабкість. Насправді, тактовний співрозмовник може не погоджуватися з думкою інших, але свою правоту зобов'язаний доводити конкретними, обґрунтованими аргументами.

### **Комунікабельність**

Ефективність вирішення багатьох службових завдань безпосередньо залежить від комунікабельності працівника МНС. *Комунікабельність* (франц. “communicable” – “той, що з'єднується”, а від пізньолат. “communicabilis” – “поєднуваний”) – здатність людини спілкуватися, бути товариською з іншими. Це одне з найважливіших умінь, без якого людина в суспільстві не може існувати. Культурний народ вчить своїх нащадків спілкуватись, тобто з повагою ставитися один до одного, толерантно і шанобливо – до ровесників, старших чи молодших.

Бути комунікабельним означає не тільки ділитися своїми думками з кимось, а й слухати уважно інших, не перебиваючи, виявляючи тим самим повагу до людини. Недарма українська

приказка твердить, що “немає глухішого від того, хто не хоче слухати”.

Працівник МНС у спілкуванні з тим, хто прийшов з якимось проханням, повинен пам’ятати “золоте” правило, розроблене сановниками Стародавнього Єгипту: “Прохач бажає більше уваги до своїх слів, ніж виконання того, заради чого він прийшов”.

Уміння уважно вислухати не менш важливе, ніж уміння говорити. Той, хто вміє слухати, володіє магнетичною силою. Нас приваблюють люди, які справді слухають нас; з ними хочеться спілкуватися, в їхньому товаристві затишно, як у холод біля вогню.

Слухати співрозмовника неухважно, переривати на півслові, виявляти нетерпіння при цьому – нікому не робить честі. Нетактовно розмовляти, тримаючи руки в кишенях, голосно коментувати чи насміхатися зі слів опонента, поплескувати його по плечу. Це – явна образа. На жаль, не всі усвідомлюють це, створюючи атмосферу дискомфорту, а іноді – навіть ворожнечі в колективі.

Знати, де і що сказати – також тактовність. Вихована людина скромно мовчить, якщо некомпетентна в питаннях, що обговорюються.

Розмовляючи з ким-небудь, необхідно дивитися в очі співрозмовнику і пам’ятати, що ваш погляд повинен виражати людяність. Під час спілкування не слід стояти надто близько до співрозмовника, дихати йому в обличчя.

Треба пам’ятати, що обличчя прикрашає невимушений погляд.

Порядну людину в розмові характеризують чесність, прямота, правдивість і доброзичливість.

Українська мова напрочуд багата, тому не варто вживати іншомовні слова, щоб хизуватися своєю обізнаністю. Використовуючи іншомовні слова, треба правильно їх вимовляти, точно знати значення і бути впевненими у тому, що

іншим вони зрозумілі, що саме це іншомовне слово, потрібне в даному контексті.

Готуючись виступати перед аудиторією, необхідно добре продумати свій виступ. Не варто випробовувати терпіння присутніх надто довгими промовами. Під час виступу треба говорити легко, доступно, можна зрідка підглядати, при потребі, в текст промови. Виступ закінчується подякою слухачам за їх увагу.

Присутні на виступі чи нараді не повинні дрімати, позіхати, жувати жуйку, пити чи їсти, голосно перемовлятися із сусідами. Така поведінка може образити того, хто виступає.

Критика, якщо її використовують, повинна бути тактовна, без перебільшень і драматизації. Треба поважати людську гідність того, кого критикуєте. Мета критики – усунути недоліки.

Необхідно зважати на обставини, за яких застосовується критика, дається комусь оцінка чи характеристика. Похвальне слово краще сказати вголос, бо воно сприяє авторитету людини, окрилює її. Щось неприємне краще висловити віч-на-віч.

Коректність – основний показник мистецтва критики та спілкування загалом. Працівник повинен бути коректним з оточуючими незалежно від настрою, неприємностей на роботі чи вдома. Недопустимо “зривати зло” на своїх підлеглих, колегах чи громадянах. Здатність стримуватись, контролювати свою поведінку за будь-яких обставин – ознаки вихованої особистості.

### **Телефонні розмови**

Нині спілкування вже немислиме без використання телефону, як стаціонарного, так і мобільного. Проте користуючись цим не візуальним засобом спілкування, багато людей не вміє проявляти свою вихованість і тактовність.



Телефонні розмови бувають службові та приватні. Але є низка етичних та етикетних правил, які будуть корисними для працівника МНС в обидвох різновидах телефонування.

Передусім, треба пам'ятати, що у телефонній розмові необхідно виразніше, трохи голосніше і повільніше ніж у живому мовленні, вимовляти слова та фрази, говорити стисло, щоб не марнувати час співрозмовника. Особливо чітко слід вимовляти прізвища, цифри, назви об'єктів і установ. Найчастіше працівник МНС використовує, наприклад, таку мовну формулу “Доброго дня. Це капітан Петренко...”.

Дехто має звичку, помилково вважаючи, що співрозмовник не бачить його, допускати в розмові нетактовність і навіть грубість. Користуючись телефоном, слід дотримуватись коректності в поведінці, не робити іншим того, що вам самим неприємно.

Розмова службовим телефоном повинна бути короткою і діловою. Специфіка службової діяльності вимагає від працівника МНС уміння коротко і ясно викладати головне.

Якщо вам телефонують на роботу в особистих справах, а ви зайняті, слід вибачитися, ввічливо попросити зателефонувати згодом. У приватних справах не варто звертатися до друга чи знайомого за службовим телефоном.

Зловживати телефонними розмовами просто некультурно. За правилами ввічливості, тривалість розмови встановлює той, хто телефонує. Нечемно висловлювати своє обурення, якщо хтось помилково набрав ваш номер.

Службова телефонна розмова регламентується трудовою дисципліною, тому її специфіка вимагає чіткості й ясності, обачності, суворого дотримання службової таємниці.

Вихована людина не дозволить собі турбувати співробітників чи навіть близьких товаришів рано-вранці, пізно ввечері, вночі, коли вони відпочивають. Це правило не поширюється на працівників МНС, яких необхідно викликати на роботу за службовою необхідністю.

Не всі справи можна залагодити по телефону. Наприклад, тільки близьких родичів та друзів можна привітати по телефону з днем народження, сімейним святом, запитати про стан здоров'я хворого члена родини. Людину, з котрою ви підтримуєте офіційні, службові стосунки краще вітати особисто.

Для розв'язання складних і відповідальних питань не можна користуватись телефоном, їх краще вирішувати у візуальному спілкуванні.

Просити про якусь послугу по телефону можна лише близьку людину або рівну вам за службовим становищем.

Неприпустимо через телефонний зв'язок висловлювати співчуття з приводу чийогось горя.

Не забувайте також, що ваш дзвінок може бути недоречним, і лише з ввічливості співрозмовник не перериває вас, тому слід починати розмову з вибачення чи фрази на зразок: "Я не відриваю вас від справ?".

Не слід вести по телефону "пусту" розмову, навіть тоді, коли у вас з'явилося бажання поспілкуватися задушевно з другом; це краще зробити при особистій зустрічі.

Перебуваючи в гостях, телефон господаря можна використати лише за умови крайньої необхідності і тільки з його дозволу.

Останнім часом значне поширення отримали мобільні телефони. Без їх використання немислима сучасна діяльність МНС. Проте власники "мобільників" часто не знають елементарних правил користування цим зручним засобом комунікації.

Зокрема, категорично не можна користуватись мобільним телефоном у гостях, концертному, театральному чи музейному залі, церкві, громадському транспорті, навчальній аудиторії, на службовій нараді, похороні. За таких обставин краще не брати з собою телефон або тимчасово вимкнути його.

Отже, мовлення має надзвичайно вагоме значення в житті людини, воно – не лише засіб спілкування, але й вияв

внутрішнього багатства (чи бідності) особистості та могутній засіб її зростання (чи падіння). Культура спілкування – це засіб духовного розвитку і вдосконалення особистості, яка прагне до відчуття власної гідності. Якщо працівник МНС набуде навички культури спілкування, то це розв’яже чимало службових проблем. Натомість, свідоме нехтування культурою мови та небажання учитися комунікабельності можуть стати причинами непопулярності, і навіть слабого авторитету серед оточуючих.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Які є види спілкування?*
- 2. Для чого працівнику МНС опановувати мистецтво спілкування?*
- 3. Поясніть значення мови в житті людини.*
- 4. Що таке “мовний етикет”?*
- 5. Як впливає дотримання мовного етикету на поведінку людини?*
- 6. Охарактеризуйте негативний вплив лихослів’я на внутрішній світ людини, її енергетику та генетику.*
- 7. Поясніть значення терміну “комунікабельність”.*
- 8. Як уміння вислухати співрозмовника впливає на рівень вашої комунікабельності?*
- 9. Назвіть основні правила вербального спілкування.*
- 10. Розкрийте зміст поняття “коректність”.*
- 11. Назвіть основні правила службової телефонної розмови.*
- 12. Які питання з етичного погляду не можна вирішувати у телефонній розмові?*
- 13. За яких обставин і в яких місцях заборонено або небажано користуватися мобільним телефоном?*

## § 3. КОМП'ЮТЕРНИЙ ЕТИКЕТ

### Загальні правила

Працівнику МНС, який прагне стати фахівцем високого рівня, вже не обійтися без використання комп'ютера, внутрішніх локальних мереж та міжнародної мережі Інтернет. Проте знання комп'ютерних програм недостатнє для успішної роботи з комп'ютером та електронними мережами. Необхідно знати комп'ютерний етикет.

Комп'ютерний етикет вважається одним із наймолодших і, водночас, найсучасніших. Його мета – забезпечити інформаційну безпеку та створення зручності для користувачів ЕОМ (електронна обчислювальна машина, комп'ютер). Оволодіння етикетними правилами користування комп'ютером дозволить вам стати цивілізованою людиною, готовою до швидких змін у світі інформаційних технологій. Наведемо найзагальніші правила користування комп'ютером.

Будь-яка інформація, що міститься у вашому робочому комп'ютері, увімкненому до загальної мережі, є, властиво, доступною для всіх. Ця інформація – власність установи чи підрозділу. Тому, якщо ви залишили на вінчестері (жорсткому диску) інформацію особистого характеру і навіть захистили її паролем, то ризикуєте тим, що вона стане доступна для інших користувачів. Навіть після знищення конфіденційної інформації на жорсткому диску її можна відновити з допомогою комп'ютерних програм. Тому інформацію особистого чи конфіденційного характеру треба зберігати на дискетах, CD-дисках чи інших мобільних носіях.

Відповідно до правил етикету чужий комп'ютер вимикати без дозволу господаря не можна. Його, наприклад, могли залишити у робочому стані для копіювання файлів з Інтернету, завантаження пошти тощо. Якщо ви впевнені, що комп'ютер забули вимкнути, перед його знеструмленням необхідно зберегти всі зміни і лише тоді закрити програми.

Часто трапляється, що деякі працівники не вміють користуватись певною комп'ютерною програмою, а тому звертаються по допомогу до колег. Це відволікає співробітників від їх обов'язків і може призвести до роздратування.

Якщо ви працюєте разом з колегою на одному комп'ютері, для уникнення непорозумінь та суперечок необхідно домовитися про графік роботи на ньому. Пам'ятайте, що робочий комп'ютер не є вашою власністю, тому не варто займати його упродовж цілого дня. Крім того, щоденна праця на комп'ютері шкідлива для здоров'я, особливо чоловіків.

Етикет забороняє тратити робочий час на комп'ютерні ігри, перегляд кінофільмів та відеокліпів. Виняток можна зробити в обідню перерву чи вільний від роботи час.

За наявності в приміщенні колег звукові файли і музику доцільно слухати через навушники, оскільки ваші музичні уподобання співробітники можуть не поділяти.

За правилами етикету не можна їсти, пити, вживати спиртні напої та палити над клавіатурою, ставити відбитки пальців на екрані чужого монітора.

Користуючись чужими CD чи DVD дисками, необхідно акуратно вставляти їх у дисковод, щоб не "пошкрябати" чи не замастити брудними руками. Неакуратне поводження з чужими носіями може бути розцінене господарем дисків як відсутність у вас елементарної культури.

Якщо у підрозділі роздрук матеріалів зі всіх комп'ютерів відбувається на одному принтері (друкарці), треба пам'ятати, що ваші документи можуть прочитати співробітники. Тому треба вчасно їх забирати, щоб вони не накопичувались біля принтера і не заважали іншим користувачам.

Сучасні монітори мають заставку робочого столу (Wallpaper), а в режимі відпочинку чи очікування на екрані з'являються малюнки (Screensaver). З етикетних міркувань, зображення еротичного, агресивного чи непристойного характеру не можуть слугувати екранною заставкою. Щоб не

дратувати колег, для заставки найкраще підійдуть зображення природи або щось нейтральне.

Відповідно до правил етикету не прийнято бути за спиною в людини, яка працює на комп'ютері, або “коситись” на сусідній монітор. Немає нічого крамольного чи образливого у тому, щоб закрити або “згорнути” документ, якщо до вас наближується хтось із співробітників.

Посібник із сучасного етикету за редакцією І. А. Сокола містить правила користування чужим комп'ютером, які допоможуть постійному господарю уникнути будь-яких проблем:

- на чужому комп'ютері не можна робити змін чи модернізувати його програмне забезпечення для власної зручності;

- не можна завантажувати пам'ять чужого комп'ютера своїми програмами;

- якщо вам необхідно скористатись дискетою, переконайтесь, що вона не містить файлів, заражених вірусами;

- після завершення роботи треба знищити інформацію, яку ви внесли у комп'ютер.

### **Етикет у локальній (внутрішній) мережі**

Нині в багатьох організаціях та установах, у тому числі й у МНС, комп'ютери з'єднують у локальну мережу. Це дозволяє зберігати робочі документи та програми на спільному сервері, обмінюватись файлами через мережу, спільно працювати над одним документом.

Кожна організація та установа може запровадити правила поведінки у внутрішній мережі в формі службових інструкцій. Якщо такої інструкції немає, доцільно використовувати загальноновизнані мережеві правила:

- не варто повідомляти будь-кому з колег ні ваше ім'я, ні, тим більше, ваш пароль для входу в мережу, оскільки під вашим ім'ям можуть бути здійснені дії, за які звинувачуватимуть вас;

- не запускайте без потреби декілька програм з мережевою підтримкою;
- перед тим, як розпочати “перекачування” інформації великого розміру з одного мережевого комп’ютера на інший, переконайтесь чи немає можливості розбити її на менші частини;
- використовуючи спільну поштову скриньку, вкладайте до неї якомога менше великих повідомлень;
- перед встановленням на ваш комп’ютер нового програмного забезпечення з мережевою підтримкою, перевірте його на “ліцензійну чистоту” та відсутність вірусів;
- слідкуйте, щоб запуснені на вашому комп’ютері програми не наносили шкоди як мережевим ресурсам, так і ресурсам інших користувачів;
- після завершення роботи на комп’ютері чи навіть якщо маєте терміново відійти на певний час, закрийте всі програми з мережевою підтримкою;
- не використовуйте мережеві ресурси для розваг;
- некоректно переглядати чужі каталоги та файли, адже тим самим ви порушуєте недоторканість власності (інформації) іншої людини;
- зі всіма запитаннями про роботу мережі звертайтеся до мережевого адміністратора, не докучайте своїм колегам.

## **Етикет в Інтернеті**

### **Загальні етикетні правила**

Сучасний світ інформаційних технологій неможливий без використання всесвітньої комп’ютерної мережі Інтернет. Ця мережа пропонує найрізноманітніші інформаційні послуги, наприклад, використання Всесвітньої Павутини (www – world wide web), електронну пошту (E-mail), телеконференції, дискусійні клуби, пересилку файлів через мережу, чати та ін. Для користування кожною послугою існують відповідні етикетні правила.

Одне з найголовніших правил етикету стосується заборони комерційного використання розміщеної у www довідкової, графічної, текстової та інших видів інформації без узгодження з авторами чи власниками веб-сторінок і веб-серверів.

Чимало веб-сторінок в Інтернеті платні або захищені паролем від несанкціонованого входу. Щоб увійти на таку сторінку, треба знати пароль або ввести номер своєї кредитної картки. Не треба намагатися вгадати чи “зламати” пароль, це може призвести до ускладнень правового характеру.

### **Етикетні правила в електронному листуванні**

Важливою етикетною вимогою щодо користування електронною поштою є вимога слідкувати за тим, щоб повідомлення чи лист не містили інформації, яку може використати третя особа. Етикетність та конфіденційність листування досягається дотриманням таких правил:

- ні в якому разі не повідомляйте в листі електронної адреси третьої особи, оскільки її можуть використати інші;
- ніколи не пересилайте текст, який, на вашу думку, призначений лише для вашого комунікативного партнера;
- пам’ятайте, що поштовий (системний) адміністратор має доступ до вашої пошти;
- якщо до вашого комп’ютера чи поштової скриньки мають доступ інші користувачі, встановіть систему паролів та ідентифікації користувачів;
- не повідомляйте співробітникам свій пароль та ідентифікатор;
- не намагайтеся довідатись паролі інших користувачів;
- не використовуйте службову електронну пошту для приватного листування;
- текст електронного повідомлення повинен бути якомога коротший;
- не зловживайте використанням великих літер;



– на отриманий електронною поштою лист, як правило, відповідають відразу після ознайомлення, або хоча б у той же день;

– перед відправкою електронного листа уважно прочитайте його зміст, виправте помилки;

### **Правила поведінки в чаті**

Найсучаснішим місцем віртуального спілкування є чат. Він популярний у молодіжному середовищі, оскільки значно полегшує конфіденційне дистанційне спілкування, яке може перерости у тісні взаємини поза чатом.

Кожен чат має свої правила поведінки, до яких варто пристосуватись, щоб не заважати спілкуванню інших користувачів. Перш за все, необхідно пам'ятати, що за кожним ніком (псевдонім, під яким реєструється користувач) є конкретна людина, котру треба поважати. Тому, відповідно до етикету, категорично заборонено використовувати у віртуальному спілкуванні лайливі, нецензурні чи вульгарні слова і вислови.

Спілкуючись у чаті, дотримуйтеся вимог адміністратора (модератора), не звертайтеся до нього з вимогами, не обговорюйте його дії. За порушення правил спілкування чи ігнорування вимог адміністратора вам можуть тимчасово чи назавжди заборонити доступ до чату.

Якщо у чаті до вас звертаються з проханням, не можна залишати його без уваги, але водночас, якщо це прохання вас чимось ображає чи має непристойний характер, ви можете не продовжувати розмову.

Крім того, у чаті заборонено рекламувати товари та послуги, робити у тексті великі цитування, залишати у тексті пусті рядки, використовувати шрифти великого розміру, спілкуватися незрозумілою мовою.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

*1. Охарактеризуйте головні правила комп'ютерного етикету.*

2. Чому найважливішою вимогою комп'ютерного етикету є конфіденційність інформації?
3. Назвіть правила користування чужим комп'ютером.
4. Які існують обмеження у користуванні локальною мережею?
5. Як зберегти конфіденційність та етикетність у електронному листуванні?
6. Хто здійснює нагляд за роботою чату?

## § 4. ЗОВНІШНІЙ ВИГЛЯД

Питання зовнішності в побуті інколи трактуються досить вузько, зводяться до аналізу зовнішнього вигляду, вигляду одягу, обличчя, зачіски та ін. Але поняття “зовнішність” досить широче й об’ємне.

Одяг, такт, поведінка, настрій, жести, слова – це лише елементи, які стосуються характеристики зовнішності. Поняття “зовнішність” найбільш чітко виражене в культурі поведінки, манерами якої зобов’язана володіти вихована людина.

Працівник МНС не повинен недооцінювати значення одягу в житті, бо саме з нього починається сприйняття людини, створюється перше враження про неї.

Вміння одягатися, слідкувати за собою – один із аспектів загальної культури людини. Першою ознакою належного стану одягу є його чистота та охайність. Недбалість працівника щодо одягу, його неохайність свідчать про неповагу до самого себе, байдужість до оточуючих. Відірваний гудзик, плями на костюмі, невипрасувані штани, діряві шкарпетки, стоптане та нечищене взуття не роблять нікому честі.

Оскільки повсякденним одягом працівників є форма, загальною вимогою до неї має бути охайність.

Розмір одягу повинен відповідати поставі. Неприємне, навіть комічне, враження викликає працівник у коротких штанах, навіть охайних, чи піджаку з короткими рукавами, з під якого видно манжети сорочки. Всі елементи одягу повинні відповідати статутним вимогам.

Форма повинна бути чиста, випрасувана. Працівникам, яким доводиться працювати в кабінетах, аудиторіях, сідаючи, слід підтягати штани на колінах, щоб вони не “віддувалися” і не втрачали вигляду.

Форма довше зберігатиме охайний вигляд, коли висітиме на плічках, а не просто на вішалці.

Одяг завжди буде мати охайний вигляд, коли в його господаря проявляється такий елемент культури, як акуратність. Акуратність – це риса дисциплінованої людини, котра не байдужа до дрібниць.

Важливим елементом зовнішньої культури працівника є його ставлення до взуття. Взуття вимагає особливої уваги, має бути завжди начищене. Головна вимога до взуття – зручність.

Загалом культура одягу має дуже важливе значення для іміджу працівника МНС. Форма породжує в нього стійку потребу реалізувати себе як представника силової структури серед оточуючих. Крім того, приваблива зовнішність створює працівникові відповідний авторитет під час спілкування з людьми.

Культура зовнішнього вигляду працівника характеризує його не тільки на службі, але й у побуті. Уміння одягатись, слідкувати за собою – це одна з властивостей загальної культури людини.

Найважливішим елементом уміння зовнішньо “оформити себе” є відчуття смаку. Смак – індивідуальна властивість культури людини, яка залежить від багатьох причин. Смак – свого роду набутий досвід, який дає змогу створити свій еталон ідеалу, це – повна гармонія форми і змісту.

Класичне визначення естетичного смаку – це здатність до індивідуальної оцінки та добору естетичних цінностей, яка визначає можливість особистості щодо саморозвитку.

Смак – це вироблена гармонія відчуттів, яка враховує низку складових: колір, лінію, форму, поєднання предметів, вміння досягати єдності в komponуванні деталей. Він дає змогу виробити свій індивідуальний стиль, вміння оцінити себе й інших, створити навіть певну життєву позицію.

Людина, котра має смак, не терпить крикливості в одязі, невідповідності його елементів, уникає зайвого.

Вбрання говорить про смак людини, а смак – про її внутрішній світ.

Несмак в одязі – річ неприпустима для працівника МНС. Щоб його уникнути, передусім, не можна допускати, щоб якась деталь одягу різко відрізнялась чи дисгармоніювала з рештою елементів. Особливо слід уникати яскравих, крикливих краваток і шарпеток. Уникайте поєднання форменого одягу, наприклад, штанів, з цивільним. У такому “вбранні” нерідко можна побачити недосвідчених працівників у позаслужбовий час.

Одягнутись зі смаком, красиво може лише та людина, яка знає у всьому міру, вбрання якої відповідає її віку, обставинам, моді та часу.

Одяг постійно тяжіє і пристосовується до художнього образу часу. За цим пильно слідкує мода. Вона відтворює рівень суспільного розвитку, естетичних уподобань суспільства, йде в руслі вимог свого часу. Цілком природно, що в кожній людині виникає бажання одягнутись красиво. Красивий і модний одяг надає людині впевненості, створює відповідний настрій і надає престижу.

Але є ще інша сторона медалі. Більшу частину дня працівник МНС одягнений у формений одяг, а отже, на перший погляд, може нехтувати модою. Це хибне уявлення формує байдужість до зовнішнього вигляду, породжує відсутність смаку й елегантності в “оформленні” самого себе.

Як зазначено вище, в умінні одягатись красиво важливим аспектом є відчуття міри, бо ж не достатньо витримати стиль чи тон, а також особливості фігури, сезону, віку.

В гонитві за модою нерідко спостерігаються крайнощі в одязі людей, які мають непоганий смак, але, наслідуючи новітні естетичні стереотипи, втрачають власну неповторність.

Виробляючи власне відчуття смаку, необхідно особливої уваги надавати гармонії кольорів одягу. У всі часи одяг молодих був яскравішим, ніж одяг літніх людей.

Вибираючи одяг, треба враховувати, де і коли, вдень чи увечері будете його вдягати. Існують костюми для урочистостей, роботи, відвідин театру, екскурсій та ін.

Необхідно враховувати, що різний за функціональним призначенням одяг повинен мати не тільки відповідний крій, але й колір. Навіть кольори різних елементів одягу не повинні дисгармоніювати. Відомо, що білий, чорний та сірий гармоніюють з будь-яким іншим кольором.

Щоб навчитися добирати одяг за тоном, треба звертати увагу на поєднання кольорів в одязі людей, котрі оточують вас на вулиці, в гостях, в театрі та інших громадських місцях. Подібна спостережливість допоможе вам розвинути власне відчуття смаку.

Вбрання, котре ви підбираєте, завжди має підкреслювати вашу неповторність, і водночас бути практичним. Вигідніше мати пару якісних, але дорогих речей, ніж часто купувати дешеві речі.

Одягаючись, слід пам'ятати про те, що комбіновані костюми практичні і зараз у моді, але людям низьким, з об'ємною фігурою вони не підходять. Носити взимку світлі штани – означає створювати враження крикливості.

Одягати до костюма спортивне взуття, наприклад, кросівки – ознака відсутності елементарного смаку.

Установлену форму костюма не можна порушувати, щоб не видаватися смішним.

Краватка лише тоді є прикрасою, коли вона правильно пов'язана і її кінець не звисає нижче пояса.

Важливим елементом зовнішності є зачіска. Зрозуміло, що зачіска працівника МНС повинна відповідати статутним вимогам. Вона має бути короткою й акуратною. Основна вимога до зачіски і до обличчя, вух, шиї, рук – їх чистота. Особиста гігієна – найважливіший елемент, без якого не може бути охайного зовнішнього вигляду.

Одяг, зачіска, певна річ, не творять людину, але вони багато говорять про неї. Бувають розумні, обдаровані працівники, але з неохайною зовнішністю. Бувають обмежені, але “претензійно” і вишукано одягнені. Часом трапляються такі

особи, котрі за елегантною зовнішністю маскують душевну пустоту та потворність.

Отже, слід пам'ятати, що одяг поєднує дуже багато елементів як етичного, так і естетичного характеру. Добираючи одяг, працівник надає йому гармонійної витонченості, носячи його – прикрашає себе. Дисгармонія наступає тоді, коли працівник своєю культурну недорозвиненість прикриває модним одягом. Тоді, властиво, він перетворюється на манекен для модних речей.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. З яких компонентів складається зовнішність?*
- 2. Назвіть основні ознаки належного стану одягу.*
- 3. Як повинні виглядати форма та взуття працівника МНС?*
- 4. Що таке “естетичний смак”?*
- 5. Поясніть значення вислову “одягнутись зі смаком”.*
- 6. Чи потрібно працівнику МНС дотримуватись моди у позаслужбовий час?*
- 7. За якими принципами підбирати речі для свого гардеробу?*
- 8. Яку роль відіграє особиста гігієна у створенні охайного зовнішнього вигляду?*

## § 5. КУЛЬТУРА ПОБУТУ

Культура побуту в житті та діяльності працівника МНС відіграє важливу роль, з її вимогами необхідно рахуватись і дотримуватись у практиці щоденного життя.

### Сім'я

Кожне суспільство зацікавлене в існуванні міцної, духовно і морально здорової сім'ї, як підґрунтя добробуту нації. Нинішнє суспільство переживає глибоку моральну кризу, коріння якої криється в сім'ї. Причини кризового стану в сім'ї склалися ще в умовах існування СРСР, коли сім'я була, передусім, постачальником людських і трудових ресурсів, а держава перебрала на себе майже всі функції сімейного інституту. Повна залежність сім'ї від держави робила її фактично безправною. Стереотипи сімейного життя минулих поколінь змінити упродовж кількох десятиліть майже неможливо, тому нинішній стан сім'ї мало чим відрізняється від часів молодості та зрілості наших батьків.

Здебільшого вважають, що незадовільне економічне становище держави є причиною руйнування сім'ї, але на стан сімейних взаємин впливають також емоційні відносини партнерів, чинники кохання, дошлюбних відносин та інші.

На сімейні відносини працівника МНС великий вплив мають також умови праці. Специфічні чи навіть екстремальні умови діяльності, великі перевантаження на роботі частіше всього є причиною того, що сім'я обділена увагою її глави (чи дружини, якщо вона – працівник МНС). Проте ці, чи інші причини не можуть змінити великої відповідальності та турботи батька (матері) про сім'ю.

Запорукою міцності сім'ї має служити її фундамент, закладений на засадах любові, духовної близькості та чуйності, відповідальності, взаєморозуміння і поваги партнерів у перший рік шлюбу. Недарма, український філософ і педагог



П. Юркевич наголошував, що "Вільна і внутрішня любов, яка тяжіє до шлюбного союзу, переходить у стійку дружбу, у взаємну довіру, в усвідомлення спільного життєвого покликання чи спільного обов'язку і виливається з усією повнотою на дітей, народження яких відразу відкриває молодому подружжю найвище моральне завдання їхнього шлюбу". Важливим елементом життя сім'ї у період звикання один до одного є вивчення рис характеру, добровільний розподіл обов'язків, вміння прощати помилки чи прорахунки.

Ворогами сім'ї є егоїзм, грубість, байдужість, зради, утриманство, алкоголізм та інші.

Ідеальних сімейних пар не буває, уникнути конфліктів сімейного життя нікому не вдавалось, тому без знань культури поведінки в сімейному житті не обійтись. Дуже добре, коли один з подружжя має вроджений такт, стриманість, вміння гасити конфлікт; тоді сімейне життя йде руслом благополуччя та спокою.

Звісно, що працівник МНС на роботі має далеко не ідеальні умови праці, а тому вдома, щоб розслабитись, може погарячкувати чи навіть допустити грубість стосовно дружини. Грубість між подружжям річ недопустима, вона – вияв низького рівня культури, котрий рано чи пізно дасть гіркі плоди.

Саме у домашніх умовах проявляється ступінь оволодіння культурою поведінки. Нерідко тут зустрінеш роздвоєння особистості працівника: на людях він ввічливий, у сім'ї – самодур.

Сім'я – це колектив, у якому повинні діяти закони доброго тону: повага до старших і увага до рідних та близьких, особливо, дружини.

Поведінка батьків – приклад для дітей, вона складає основу їх виховання.

Повага до старших – істина, котра не потребує доказів. Проте і старші повинні поводитися тактовно, бо слово

старшого, не підкріплене ділом, тратить сенс. Горе-наставник в сім'ї чи колективі ніколи не має авторитету.

Слід підкреслити, що велику роль у сімейних стосунках відіграє побут. Чистота та затишок – невід'ємні атрибути сімейного спокою і благополуччя. Підтримувати порядок, користуватись комфортом, насолоджуватись сімейним затишком – це турбота всіх членів сім'ї.

У сім'ї батько та мати відповідальні за атмосферу доброго стану справ. Своїм прикладом батьки повинні щоденно виховувати в дітях ввічливість, повагу до старших, прищеплювати їм правила доброго тону (див. Додаток 8).

Слід пам'ятати, що сімейне життя вимагає набагато більшого, ніж прості взаємини. Скорочений варіант дружніх порад для подружжя може виглядати так:

- спілкуючись із членами сім'ї, треба не лише брати, а й давати;
- усмішка та ввічливість мають вагоме значення у вирішенні будь-яких сімейних справ;
- завжди виявляйте інтерес до справ членів вашої сім'ї;
- якомога більше розмовляйте з членами сім'ї про сімейні справи, здобутки, проблеми своїх рідних;
- будьте підтримкою для рідних за будь-яких обставин;
- намагайтесь радісні хвилини в житті вашої сім'ї переживати разом.

### **Дозвілля**

Людина – продукт соціалізації, вона стає особистістю, спілкуючись з іншими людьми. Культура людського спілкування – це частка загальної моральної культури особистості.

Нині проблеми спілкування набувають, як ніколи, великого значення. Відбувається становлення України як самостійної держави, інтенсивно розвиваються міжнародні та міжособистісні зв'язки. З огляду на це, визначальною для

нашого суспільства постає проблема вміння спілкуватись, як на офіційному – діловому, так і на побутовому рівнях.

На наш погляд, цій проблемі надається ще замало уваги, особливо в системі органів та підрозділів МНС.

Формування в свідомості працівника зразків справжньої високої культури взаєностосунків повинно бути завданням сім'ї, навчальних закладів і трудових колективів. Якщо ми прагнемо збудувати цивілізовану державу, варто перейти до всебічного вивчення етикету спілкування на різних рівнях, передусім, на побутовому.

Якщо працівник набуде навички культури спілкування, то це сприятиме розв'язанню багатьох міжособистісних проблем, допоможе глибше вникнути в предмет культури дозвілля.

Дозвілля існує для задоволення інтелектуальних і культурних потреб людини. Його значення в житті працівника служби цивільного захисту важко переоцінити, адже саме воно здатне створити добрий настрій, поновити моральні та психічні сили, зняти втому та психологічне навантаження, яке виникло на роботі.

Культурне дозвілля передбачає дотримання багатьох етичних та естетичних норм поведінки в різних місцях: театрі, ресторані, кіно, за столом, на вулиці тощо.

Атмосфера дозвілля здатна розширити коло інтересів, покращити настрій, збагатити моральне життя як працівника, так і його сім'ї. Калейдоскоп заходів і видів дозвілля є багатющим, від збирання грибів чи рибалки до гостювання в друзів і знайомих чи зустрічі гостей у себе вдома.

Дозвілля дає можливість зайнятися корисною працею, наприклад, на дачі чи присадибній ділянці, такий вид діяльності швидко вносить фізичний стан працівника, заспокоює нервову систему.

Основна вимога до будь-якого дозвілля – його доцільність, наповнення духовним змістом, насолода від нього.

Одним із найпоширеніших видів дозвілля є прийом гостей. Люди, як правило, люблять бувати в гостях чи приймати гостей у себе.

Гостинність має глибокі історичні корені у традиціях нашого та сусідніх народів. Разом з тим, вона вимагає знань правил поведінки в гостях чи за столом. Слід пам'ятати золоте правило, яке побутує в народі, про те, що гості поділяються на “прошених” і “непрошених”, і не слід цим зловживати.

Люди зустрічаються за різних обставин, але найбільш поширеною формою спілкування є дружні візити. Візит – це прояв ввічливості та поваги до господарів дому. Візити мають різний характер: від відвідування хворого чи візиту співчуття, до найбільш поширеного – гостювання.

Радість і насолода від щирого людського спілкування – основа гостинності. Неодмінною умовою гостинності є привітність та щирість господарів і гостей, без них не зарадять ніякі знання правил етикету.

Перше враження про культуру господаря гості складуть на основі зовнішнього вигляду приміщень, у яких їх прийматимуть. Тому той, хто запрошує гостей, повинен досягти ідеальної чистоти в своєму домі.

У цивілізованих країнах про культуру господаря судять, передусім, на основі чистоти туалету та кухні. Неметена підлога, затхле повітря, брудні туалетна і ванна кімнати, давно не миті вікна, розкидані одяг та інші речі домашнього вжитку створюють дискомфортну для зустрічі атмосферу, а враження про господарів, навіть за умови щедрого частування, буде кепське.

Проте готуватись до зустрічі повинен не лише господар, але й його гості. Бути гостем – це справа нелегка і відповідальна, бо вимагає максимум такту та вмінь, дотримання правил і вимог естетики.

Першою умовою дотримання правил естетики є вміння “оформити” самого себе, тобто відповідно одягнутись. Тут не

йдеться про матеріальну вартість чи якість одягу, а, передусім, про його чистоту та пристойність.

Чи це чоловік, чи жінка, вони повинні подбати про те, щоб одяг відповідав призначенню, характеру гостини та часу її проведення. Часто молоді люди легковажать цим правилом; вони можуть прийти в гості у спортивному одязі та взутті – кросівках, джинсах – чи надто крикливому і не зовсім пристойному для характеру гостини одязі.

Культурна людина, йдучи в гості своїм зовнішнім виглядом підкреслює повагу до господарів і, водночас, створює враження про себе серед оточуючих.

Для візиту не слід одягати надто дорогих речей чи прикрашати себе багатьма прикрасами. Скромність і почуття міри є правилом такту. Слід розрізняти значення понять “бідність” і “скромність”, бо, особливо люди з “міщанськими” смаками, бідністю вважають скромність, а тому одягаються так, щоб підкреслити: “ми не гірші, ніж інші”.

Зовнішність – це не лише зачіска, краса обличчя, але й одяг, стиль поведінки та мода. Людина з гарними манерами має відповідний зовнішній вигляд, вмє узгоджувати свої емоції з правилами такту.

Є, звичайно, ще багато інших деталей, про які не слід забувати, йдучи в гості. Зокрема, з собою не беруть у гості чужих людей, а якщо є така необхідність – узгоджують це заздалегідь із господарями. Часто великі незручності приносять діти, бо вони, як відомо, потребують особливої опіки. Їх слід брати з собою лише туди, де є дитяче товариство або якщо ви впевнені, що господарів це не дратуватиме.

Важливим з точки зору етики та етикету є своєчасність приходу у гості. Краще заздалегідь домовитись з господарями відносно часу відвідин. Не можна запізнюватись, якщо ви домовились на певний час, але ще гірше, якщо ви взагалі не прийшли, а на вас чекали.

Не слід ніяковіти, якщо ви першими з-поміж запрошених з’явилися у гості. Делікатний господар знайде спосіб подолати

незручність. Може статися так, що разом з вами прийшли або в коридорі вже є присутні не знайомі для вас люди. Ввічливий господар чи господиня перезнайомить незнайомих.

Запам'ятайте, що сідати першими за стіл повинні господарі.

Правила гостинності інколи вимагають, щоб господарі ненадовго залишили перших гостей без уваги (аби зустріти інших гостей чи завершити сервірування столу). Як виняток, гостям пропонують журнал чи газету, вмикають телепередачу або магнітофонний запис.

Передбачливі господарі заздалегідь передбачають, як згрупувати людей за столом, щоб їм було цікаво спілкуватися. Розсаджуючи гостей, слід брати до уваги їх вік, уподобання та заслуги. Зрозуміло, що молодші за віком гості сідають до столу останніми. Недоречно без запрошення господарів сідати де кому подобається. Можна посадити старших гостей в одній кімнаті, молодших – в іншій.

Головне правило для розміщення гостей за столом – чергування чоловіків і жінок. Чоловіки сидять ліворуч від жінок. Одружені пари, як правило, не садять поруч.

Оформити святковий стіл – велике мистецтво. Святковий настрій створює накриття столу скатертиною, яка має бути бездоганно чистою і старанно відпрасованою. Стіл виглядає урочисто, коли кінці скатертини звисають. Дуже доречно підстелити під неї легку тканину, яка оберігає стіл від гарячих страв і дзвону скляного посуду. Не слід поверх скатертини застеляти стіл прозорою цератою, це вияв міщанського несмаку.

Колір серветок підбирають так, щоб він контрастував з кольором скатертини, але гармоніював з кольором сервізу. Сьогодні прийнято користуватися паперовими серветками, котрі складають вдвоє або вчетверо і кладуть на закусочній тарілці.

Бездоганно чисті та накрохмалені серветки з тканини й сьогодні залишаються окрасою столу. Ними можна накрити

коліна або злегка промокнути губи. Проте не слід використовувати серветки з тканини для витирання рук чи приборів, вони повинні залишатися такими ж чистими, які були до початку гостини.

Якщо стіл накритий серветками, а не скатертиною, то прибори розставляють на них.

Окрасою столу є квіти або галузки зелені. Їх розміщують у низьких вазах, щоб гості бачили тих, хто сидить навпроти.

Прикрасити стіл і створити інтимну атмосферу можуть свічки. Їх встановлюють у високі підсвічники.

Серед безлічі столових приборів найбільш вживаними є ніж, виделка, супова, десертна і чайна ложки. Накриваючи стіл, ніколи не кладуть більше, ніж три пари ножів і виделок. Нині в готелях, на гостинах, банкетах та інших урочистих частуваннях переважно використовують дві пари ножів і виделок.

Ніж завжди кладуть справа від тарілки лезом до неї, виделки – зліва зубцями догори, щоб не порвати скатертину. Ложки розкладають на столі випуклістю вниз. Супову ложку розміщують праворуч від ножа. Скільки ножів і виделок не лежали б на столі, слід брати ті, котрі найбільше віддалені від тарілки.

Для спецій подають окремі ложечки, а для масла – спеціальний ніж. Ложки для салатів подають разом з ними.

Розставляти прибори починають з правого кінця столу, відстань між ними повинна бути не менше, ніж 60 см.

Весь посуд на столі розташовують по прямій. Краї основних тарілок, а також ножів і виделок мають сягати майже краю стола (2 см від краю).

Хлібниці, тарілки з нарізаними холодними закусками, салатниці, пляшки з напоями розставляють у центрі стола.

Перед кожним гостем повинна стояти закусточна тарілка. Столові прибори, котрі будуть використовуватись раніше, повинні лежати далі від основної тарілки, щоб їх було зручніше брати. Якщо на столі мало місця, столові прибори можна покласти на закусточну тарілку.

Щоб пальці рук не торкалися ні страв, ні поверхні посуду, тарілки та полумиски беруть знизу.

Спочатку страву пропонують жінці, котра сидить праворуч від господарів. Страви подають зі сторони лівої руки, напої – з правої, збирають посуд з правої сторони.

Спершу частують закусками, “легкими” стравами, згодом – ситнішими.

Основні страви подають до столу на великих тарелях і полумисках, щоб кожен міг обслужити себе сам.

Для роздавання страв, особливо гарячих, до полумиска додають спеціальні ложки та виделки. Полумисок зі стравою підносять впритул до тарілки, щоб не забруднити скатертину.

Після холодних закусок, у глибоких тарілках, подають суп, борщ, чанахи чи інші перші страви. Наповнюють глибокі тарілки не більше, ніж на половину (лише заглибину тарілки). Бульйон прийнято подавати в чашках з підставками.

Щоб повністю спожити першу страву, необхідно обережно нахилити тарілку від себе і з’їсти всі залишки їжі.

М’ясні страви їдять користуючись виделкою і ножем. Виделку тримають у лівій руці, а ніж – у правій. Ручки ножа та виделки повинні знаходитися повністю у долонях. М’ясо подрібнюють на кусочки, а потім його можна споживати без ножа. Проте бажано їсти лише щойно відрізаний кусок і, тільки добре пережувавши його, відрізати новий. Смажене м’ясо (відбивні, стейки) ріжуть ножем вздовж волокон, а не в поперек.

Котлети подрібнювати не слід.

Якщо треба взяти хліб чи налити напій, виделку та ніж кладуть на тарілку так, щоб їх ручки спіралися на стіл. Завершивши їсти, виделку і ніж кладуть на тарілці паралельно.

Птицю їдять з допомогою ножа та виделки, хоча в окремих випадках дозволяється їсти руками.

Рибу їдять з допомогою спеціального рибного ножа і виделки або двома виделками.



Макарони, омлет, яєчно теж споживають з допомогою ножа, при цьому виделку можна тримати в правій руці.

Салати та бутерброди їдять без ножа. Це правило розповсюджується і на хліб з маслом, але спочатку масло беруть з масляниці на свою тарілку і намазують на хліб.

Неетично брати хліб з хлібниці виделкою, його обов'язково беруть руками.

Фруктами ласують з допомогою фруктового ножа та виделки, якщо ж їх немає – можна їсти руками. Солодощі їдять ложечкою.

Апельсини очищають ножем, а мандарини – руками.

Якщо ви не знаєте, як їсти ту чи іншу страву, не соромтесь подивитись, як це роблять сусіди. Пам'ятайте, що етикет вигаданий не для того, щоб створити штучні перешкоди для отримання насолоди від їжі, а для того, щоб це виглядало акуратно, красиво й зручно.

Важливим елементом гостини є напої та посуд для них.

Скляний посуд виглядає естетично, коли він вимитий і протертий до блиску. Його, як правило, на столі не повинно бути забагато. Фужери та склянки для безалкогольних напоїв, келихи для вина та коньяку, маленькі чарки для горілки, бокали для шампанського – найбільш уживаний асортимент скляного посуду для напоїв.

Посуд для напоїв розставляють праворуч від приборів у ряд або півколом. Розташовують посуд так: праворуч десертного прибора – маленька чарка для коньяку, далі – для горілки, фужер для вина і останньою – склянка для води.

Залежно від виду напою посуд повинен бути різним. Бокали для вина вибирають відповідно до сорту вина, який подають на стіл. Солодкі та десертні вина наливають у тюльпановидні бокали, біле вино – у широкі бокали з високими ніжками. Найвищий на ніжці бокал подається для шампанського. Чим міцніший напій, тим менший келих.

Пляшки з напоями старанно протирають і ставлять у центрі столу між закусками.

Наприкінці частування накривають десертний стіл. Солодоші, фрукти розмішують на середині стола. Перед кожним гостем ставлять десертну тарілку, справа від неї кладуть десертний ніж, зліва десертну виделку.

З солодошами, як правило, пропонують чай, каву або капучіно. Чашки чи склянки ставлять на блюдечка, справа від них кладеться ложечка.

До кави, як і до чаю, на стіл ставлять цукерничку з цукром. Цукерничку передають іншим гостям з рук у руки.

Якщо на десерт подають торт, до нього додається лопатка.

До кави гостям пропонують лікер чи коньяк, до чаю – коньяк або ром, а також нарізаний лимон.

Останнім часом під час гостин, а також у готельному бізнесі<sup>5</sup> досить популярним став, так званий, “шведський” стіл, за яким гості обслуговують себе самі. Їдять за ним стоячи або, сидючи трохи на віддалі. Існує безліч варіантів сервірування такого столу. Наскільки “багатим” та красиво оформленим бути шведському столу – залежить від фінансових можливостей, естетичного та кулінарного смаку, щедрості та фантазії господарів.

---

<sup>5</sup> У сучасних готелях існує така послідовність викладення страв на шведському столі: 1) вологі – сухофрукти, абрикоси, сливи, ізюм, овочі в сиропі (наприклад, полуниці); 2) зернові - соняшникові, горіхи, мигдаль, диня (не менше трьох сортів); 3) йогурт – натуральний, овочевий; 4) молоко - холодне (жирне і нежирне), гаряче (один з видів); 5) сири – білий натуральний, сир з додатками, не менше, ніж два види плавлених сирів. Збоку на дошці або на полумиску – тверді сири, а також сири з пліснявою; 6) вуджене м’ясо – (1 високого гатунку, а також 3 нижчого), паштети, печеня; 7) маринади, свіжі овочі, соуси (наприклад, татарський, кетчупи та інші сезонні); 8) копчена риба; 9) гарячі страви – ячня, цілі ковбаски (варені, приготовані на грилі). Додатки – хрін, гірчиця, кетчуп; 10) фруктові-ягідні вироби (не менше, ніж 3 види) – джеми, повидла, мармелади і мед; 11) масло і маргарин в одноразових упаковках; 12) випічка – темна, світла, 2 види булок, багети, солодке печиво, сніданкові рогаики, випічка для тостів; 13) фрукти – порізані і цілі; 14) фруктові соки, мінеральна вода.

Шведський стіл накривається святковою скатертиною. На ньому ставлять білий і чорний хліб у хлібницях, красиво оформлені невеликі бутерброди кладуть окремо на тарілках. Холодні м'ясні закуски, салати, масло, сири, паштети, рибні страви, гриби і все, що легко нарізається і накладається на бутерброд, – невід'ємний атрибут такого столу. Тарілки середньої величини ставляться гіркою. Виделки, ножі, чарки розставляють у ряд. Напої ставлять на середині столу, або на окремому столі. На початку заходу інколи подають гарячий бульйон.

За шведським столом чоловіки можуть запропонувати своїм дамам принести зі столу те, що вони забажають. Для цього тарілку накривають серветкою і на неї кладуть виделку і ніж, лише після цього сідають поруч за столик.

Кожна культурна людина повинна пам'ятати, що вдала гостина лише тоді справить повне задоволення і святковий настрій, коли ви вмієте поводитись за столом.

За столом слід сидіти прямо, злегка нахилившись до нього. Не слід сидіти занадто близько до столу, спиратись на нього ліктями. За столом слід подолати напруженість, але це не означає обрати якусь розв'язану позу.

Дівчина чи жінка, котра сидить праворуч, має бути предметом вашої особливої уваги, її слід обслужити в першу чергу. Разом з тим, це не означає, що дама, котра сидить ліворуч, не повинна вас цікавити.

Розпочинати гостину слід господарям або тій людині, котрій доручено це заздалегідь.

Якщо їдять тільки однією рукою, друга повинна теж лежати на столі. Маніристю вважається манера відводити в сторону мізинець при споживанні їжі чи напоїв.

На тарілку слід накладати мінімум їжі, щоб вона залишилася напівпустою і, в межах можливого, чистою. Залишки їжі виглядають на тарілці негарно, про це слід дбати перебуваючи у гостях.

Якщо під час споживання їжі в роті залишається кісточка чи хрящ, їх намагаються непомітно перекласти губами на вилку, а з вилки – на край тарілки.

Їдять безшумно, в міру можливого, із закритим ротом, бо зайві звуки не свідчать про гарні манери. З наповненим ротом ніхто не розмовляє і не сміється.

Вихована і культурна людина їсть спокійно, помірковано, тому шматки їжі повинні бути невеликі, рот не повинен бути переповнений їжею.

Серветку слід брати в руки лише при потребі; нею не слід витирати прибори: подібний жест міг би викликати образу старанної господині. Бажано в гостях користуватися власною хустинкою.

Почуття такту вимагає якнайменше звертати на себе увагу за столом. Для цього дотримуйтесь таких правил:

- не розмовляйте за столом про службові справи, проблеми, хвороби;
- не набридаєте сусідам за столом надмірною увагою;
- не розказуйте анекдотів, старих “допотопних” історій;
- не ведіть розмов про відсутніх, не шепочіться, не залищайтесь до дам;
- не кваптесь раз-у-раз виголошувати тости, заздравіці.

Якщо за столом ви в чомусь розчарувалися чи почули неприємну новину, не слід дратуватись, бо це впливає на настрої інших гостей. Делікатність, люб’язність, усмішка повинні виглядати природно. Про смаки ніколи не ведуть суперечок, тим більше, коли вони не співпадають зі смаками господарів. У гостях намагайтесь виявити щодо господарів та сусідів із-за столу щире турботу й увагу.

Слід пам’ятати, що тільки у дуже вузькому товаристві можна почувати себе, “як вдома”, в інших випадках необхідно не забувати про такт і скромність.

З приводу дріб’язкових інцидентів (розбитої склянки, плями на скатертині, виделки, котра впала під стіл тощо) не варто влаштовувати метушню, слід непомітно попросити у

господарів заміну. Тактовні гості та господарі не роблять з цього трагедії, залишають інцидент непомітним для загалу, бо надмірна увага гостей створює незручну ситуацію.

В гостях не варто надміру стукати чарками чи бокалами, при цьому вставати і простягати руку через стіл.

Вкрай негарно, коли хтось наввипередки із сусідом бере останній шматок з тарілки. Їжу набирають з тарілки чи іншої посудини з наближеного до вас краю, не вибираючи кращі шматки.

Шматок, котрий разом з іншим випадково потрапив на виделку, не повертають на тарілку із стравою.

Якщо полумисок знаходиться далеко від вас, необхідно вибачитись і попросити сусіда передати його вам. Неетично відмовляти від страви, мотивуючи відмову словами: “дякую, я цього не їм”, “мені це шкодить”, “я цього не хочу” тощо.

За столом не прийнято курити.

Дотримуючись правил доброго тону, можна порушити ту чи іншу деталь етикету, за умови, що всім присутнім буде зручно та вигідно.

Щодо розмов за столом, є також відповідні норми та правила. Як правило, на всіх застільних урочистостях виголошують обдумані тости та побажання.

За столом бажана легка й дотепна бесіда, звичайно, вона не повинна заважати споживанню їжі. Гарно продуманий, вдалий і короткий тост завжди вносить пожвавлення серед гостей. Бажаючий виголосити слово встає, щоб привернути увагу до себе злегка постукує по келиху, і починає говорити. Перед цим можна запропонувати наповнити келихи. Всі присутні перестають їсти та мовчки слухають. Як правило, виступ за столом закінчується тостом на честь свята чи побажанням здоров'я та земних благ для господарів. Гості, котрі сидять за столом, стукаються келихами, весело приєднуються до виступаючого.

Звичайно, існують норми, які регламентують тривалість застілля. Некультурно за столом поглядати весь час на

годинник, але й засиджуватись допізна, навіть якщо вас і припрошують, не слід.

Господарі встають від столу першими, звичайно слідкують, чи всі закінчили їсти. Гості обов'язково дякують господарям за гостину. Встаючи, необхідно поставити стільці під стіл. Відчиняти двері перед гостями не слід, щоб не склалося враження, що їх хочуть скоріше позбутись. Кожний гість це робить сам.

Іноді виникає потреба раніше покинути гостину. Щоб не привертати зайвої уваги, треба зробити це непомітно. Піти не попрощавшись із господарями, нетактовно.

Шанобливе ставлення до гостей, чуйність і тактовність, частування від щирої душі створять вам репутацію гостинних господарів. Це означатиме, що ви склали іспит на вихованість.

### **Поведінка на вулиці**

Зовнішня культура працівника МНС, як і будь-якої людини, починається з поведінки на вулиці, адже тут, як і в інших громадських місцях, потрібне дотримання гарних манер.

Перед виходом на вулицю, як би ми не поспішали чи які б не були заклопотані щоденними справами, слід оглянути себе, перевірити чи чогось не забули.

Саме на вулиці необхідно частіше користуватись словами “дякую”, “пробачте”, “дозвольте пройти”. На перший погляд, може видатись, що це прості формальності, але вони дуже доречні, бо дають можливість уникати неприємних ситуацій, від яких залежить настрій людини і навіть її працездатність.

Слід зауважити, що вулиця і тротуар служать для усіх, тому кожен повинен поводитися так, щоб не заважати іншим. Взаємна люб'язність – головний принцип взаємин із зустрічними людьми.

Прямуючи вулицею, необхідно йти в такому ж ритмі, в якому рухається потік пішоходів, не розмахувати руками, щоб не штовхати перехожих. Ввічлива та обачна людина,

дотримуючись правил, ходить правою стороною тротуару, звільняє ліву для зустрічних.

Пішоходів, котрі йдуть попереду, обходять ліворуч, а тих, хто прямує назустріч, – праворуч. Жінка може брати кавалера під руку, але не навпаки.

Жінку під лікоть завжди супроводжують з правого боку. Але коли ви у форменому одязі, то жінка йде зліва, бо правою рукою вам доведеться віддавати військове вітання.

Якщо ви прямуєте сходами вниз, чоловік йде на одну – дві сходинки попереду жінки, а якщо піднімаєтесь вгору – на одну – дві сходинки позаду, щоб бути готовими прийти їй на допомогу.

Супроводжуючи жінку, чоловік не повинен курити. Навіть просити дозволу закурити невиховано.

Тримати руки в кишенях на вулиці просто некультурно. Якщо ненароком доведеться когось зачепити, ввічлива людина негайно вибачиться.

Якщо виникає необхідність звернутися до перехожого з якимось запитанням, треба спочатку вибачитись за те, що ви його потурбували, а після отримання відповіді, подякувати за те, що вам приділили увагу.

На вулиці нетактовно звертати на перехожих надмірну увагу, демонструвати цим свою невихованість. Гідність і скромність навіть на вулиці прикрашають людину.

На вулиці не слід влаштовувати сцен “закоханих пар”, цілуватися, забувши про все на світі, дуже голосно розмовляти, сміятися, насвистувати, кричати на дітей, їсти морозиво чи солодощі, пити пиво чи інші напої, лускати насіння і плювати. Погані звички не свідчать про добру вихованість. Взагалі на вулиці треба якомога менше привертати увагу перехожих до своєї персони.

Зустрівши на вулиці знайому людину, слід вітатися першими. Руку для рукостискання першими простягають старші за віком, а також жінки – чоловікам. На вулиці взимку не подають руку у рукавиці. Не подати руку у відповідь на

протягнуту долоню вважається проявом ворожості. Вітатися треба з усіма, з ким ви особисто знайомі. Непристойно вдавати, що не помічаєте знайомого.

Не менш важливо вміти чемно відповісти на привітання знайомих. Відповідати на нього слід легко, невимушено, з привітною усмішкою на обличчі, це буде виявом вашої поваги до людей. Студенти, курсанти, співробітники, котрі зустрічаються щоденно, можуть обходитись словесним вітанням без потиску рук.

### **У громадському транспорті**

Еталон вихованої поведінки в усіх видах громадського транспорту передбачає ввічливе й стримане ставлення до пасажирів. У кожному транспортному засобі на видному місці розміщено правила поведінки (права та обов'язки пасажирів і водія), котрі варто не тільки знати, але й беззастережно виконувати.

Культурна людина на зупинці автобуса, трамвая, тролейбуса і метро під час посадки дотримується черги. В транспорті необхідно допомагати собі більше голосом ніж руками, люб'язно вибачатись, коли проходите усередину чи виходите.

Молодим людям не тільки необхідно поступатися місцем літнім людям, інвалідам, вагітним жінкам, пасажирам з дітьми, але й обов'язково звертатися до всіх на "Ви".

Якщо юнак сідає у вагон з дівчиною, то першою заходить вона, а з вагону першим виходить юнак, допомагаючи своїй супутниці. Тактовна людина таким чином поводить ся з старшими і незнайомими жінками.

Елементарною невихованістю вважається заглиблення у журнал чи газету, або вдавано заглиблений погляд у вікно, щоб не помічати старших за себе пасажирів, котрі стоять біля вас.

На сидіннях не слід "розвалюватись", займати їх самому, якщо вони розраховані на двох пасажирів. Не можна ставити на сидіння свій багаж, якщо є бажанчі сісти. Подбайте про те, щоб



ваші речі не заважали іншим пасажиром і не забруднювали сидінь.

У громадському транспорті не курять, голосно не спілкуються і не розмовляють по мобільному телефону. Заскакувати в трамвай, автобус, тролейбус, коли він вже рушив з місця, і некультурно, і небезпечно. До речі, машини, автобуси, тролейбуси слід обходити ззаду, а трамвай спереду.

### **У ресторани, кафе, барі**

Поза межами служби працівникам МНС, як і будь-яким іншим людям, доводиться відпочивати у кафе, барі чи ресторані. Нерідко незнання елементарних правил та норм поведінки у подібних громадських місцях перетворюється для необізнаної людини на своєрідне випробування чи навіть “муку”. Натомість, знання етикетних правил допоможе вам впевнено та з насолодою відпочивати навіть у дорогому ресторані.

Особливі вимоги ставляться до працівників МНС, котрим довелось відпочивати у ресторані чи кафе у форменному одязі (у день професійного свята, з нагоди ювілею колег чи підрозділу, зустрічі іноземних делегацій тощо). За таких обставин присутні у закладі “цивільні” сприйматимуть вас не як звичайних відвідувачів, а як представників цілої служби, і від вашої поведінки залежатиме її імідж у суспільстві.

Не забувайте також, що упродовж століть людина у формі (особливо офіцер) була зразком вихованості, витончених манер, вишуканих естетичних смаків, і саме таким хочуть бачити вас прості громадяни. Тож не розчаруйте оточуючих своєю негідною поведінкою, не робіть ганьби для себе та професії рятувальників.

Якщо ви запрошуєте когось у кафе чи ресторан, не зайвим буде уточнити смаки вашого гостя, з’ясувати, яка кухня йому подобається, якій музиці та атмосфері приміщення він віддає перевагу.

Найкраще запрошувати гостей у заклад, в якому ви вже раніше побували. Необхідно враховувати також, чи зручно буде гостям добиратись до місця відпочинку і чи зручно їм буде повертатись назад.

Щоб не виникала незручна ситуація, пов'язана з відсутністю вільних місць, завчасно замовляйте столик (чи великий стіл), зазначивши його розташування у залі. Доцільно також з'ясувати, чи приймають у цьому ресторані (кафе) оплату кредитною картою, і чи є якісь обмеження щодо одягу відвідувачів.

У кожному ресторані є гардероб, в якому відвідувачі залишають верхній одяг, парасолі та ручний багаж (за винятком жіночих сумочок). Мужчини повинні допомогти жінкам (чоловікам похилого віку) зняти верхній одяг, здати його в гардероб або отримати його звідти. У кафе за відсутності гардеробу верхній одяг вішають на вішаку, а не на спинку крісла.

У гардеробі чи перед входом у головний зал ресторану, як правило, вішають дзеркало, щоб відвідувачі могли перевірити свій зовнішній вигляд. Біля нього дозволяється тільки поправляти зачіску, проте не прийнято зачісуватись, зав'язувати галстук чи шнурівки, наводити макіяж. Подібні “маніпуляції” треба здійснювати у туалеті.

Якщо ви очікуєте в ресторані приходу гостей, краще перебувайте у вестибюлі, якщо ж знаходитесь у залі за столом – попередьте метрдотеля чи офіцанта, щоб ваших гостей провели до вас.

Першою до столика прямує жінка, проте чоловік повинен випередити її і за відсутності офіціанта посадити за стіл, відсунути та присунути крісло. Подібна процедура здійснюється кожного разу, коли жінка виходить із-за столу.

Найбільш почесними у залі ресторану чи кафе вважають місця у затишних закутках залу, кращими місцями за столом – ті, з яких видно вхід. Кращі місця пропонують жінкам та

почесним гостям. Чоловік сідає ліворуч від жінки (почесного гостя), а якщо столик невеликий – навпроти неї (нього).

У випадку, якщо зал кафе чи ресторану розділений на кабінки, чоловіки пропускають жінок до стіни, самі ж займають місця біля проходу чи виходу.

Якщо у вас з'явилась необхідність вийти із-за столу, з посмішкою і без пояснень вибачтесь перед своїми супутниками.

Зустрівши в залі ресторану чи кафе знайомого, привітайтеся з ним. У випадку, якщо знайомий підійшов до вашого столу, не обов'язково знайомити його з вашими супутниками. Якщо вам необхідно поспілкуватися з ним, то або познайомте його з присутніми, запросивши до столу, або вибачтесь і на деякий час покиньте свій столик.

Для того, щоб обрати страви для присутніх за вашим столом (за винятком випадків, коли страви вже замовлені) використайте меню. Передусім, переглянути меню пропонують жінкам та почесним гостям. Якщо вам потрібна консультація, скористайтесь допомогою офіціанта. Більш досвідчені особи або ті, хто бував у цьому ресторані і добре знає місцеву кухню, може запропонувати присутнім певну страву.

Переговори з офіціантом щодо вибору страв і напоїв веде, як правило, чоловік або той, хто запросив на гостину. Присутні також можуть повідомити офіціанту про свій вибір. Якщо ж оплачувати рахунок буде господар столу, то з почуття скромності та поваги гості повинні замовляти не найдорожчі, але й, водночас, не найдешевші страви.

Вибір вина – справа чоловіка. Вино вибирають після того, як присутні за столом визначились із вибором страв. Чоловік оцінює якість вина і лише після цього просить офіціанта або самостійно наповнює келихи присутнім (спочатку жінкам).

Буває, що вам не сподобалась якість напоїв, страв або обслуговування. У цьому випадку не варто влаштовувати скандал персоналові ресторану, криками та претензіями привертати до себе зайву увагу. Ви маєте повне право

звернутись до адміністратора чи директора з проханням або скаргою.

За столом у ресторані не прийнято голосно розмовляти, сперечатись, співати та курити. Щоб не виникло небажаного конфлікту, контролюйте кількість випитих вами спиртних напоїв.

Ініціатива завершення відпочинку у ресторані чи кафе повинна належати тому, хто запросив на відпочинок. Дехто з присутніх може покинути забаву достроково, проте повинен вибачитись і попросити дозволу в господаря столу.

Щоб розрахуватись, попросіть офіціанта принести спільний рахунок або рахунки для кожного присутнього. Нині існує правило, що рахунок оплачує той, хто запросив. Присутні можуть оплатити рахунок спільно, або кожен платить за себе сам. Галантний кавалер повинен заплатити за даму, проте він не має ображатись чи сперечатись, якщо його супутниця виявить бажання заплатити за себе самостійно.

Оплачуючи рахунок, прийнято залишати офіцінту чайові (до 10 і більше відсотків від загальної суми рахунку). Для цього подякуйте і непомітно передайте чайові в руку офіціантові або вкладіть їх у рахунок.

Першими виходять із залу ресторану чи кафе жінки. Чоловіки допомагають їм одягнути верхній одяг. Правила ввічливості передбачають обов'язок подякувати супутникам за приємно проведений час.

### **Поведінка у закладах культури, релігійних храмах**

Відпочинок культурної людини здебільшого пов'язаний із відвідуванням концертних залів, театрів, кінотеатрів, музеїв, виставок, історичних пам'яток тощо. Ці святкові події в житті кожного мають велике значення, бо надовго залишаються в пам'яті як приємні події, що різко контрастують з буднями, підносять настрій, емоційно збагачують людину.

Для того, щоб “культурний відпочинок” залишився у пам'яті, необхідно завчасно підготуватись. Підготовка

розпочинається з підбору святкового одягу. З'явитися в театрі у повсякденному одязі – означає применшити роль урочистості свята.

Оскільки мистецько-театральні дійства починаються у чітко відведений час, запізнення поставить вас у незручне становище. Пунктуальність, як відомо, це найяскравіший вияв ввічливості, тому приходити в кіно, театр, на концерт треба заздалегідь.

У гардеробі галантний кавалер повинен допомогти дівчині чи жінці роздягнутися, здати її речі.

Отримавши номерки, мимохідь оглядаєте себе в дзеркалі та заходите в зал, щоб заздалегідь зайняти свої місця. Поводитися треба якомога тихіше. Якщо ваші місця десь у середині залу, дозволу пройти у тих, хто сидить, просять фразою “дозвольте будь-ласка пройти”. Чоловіки, як правило, проходять першими. Свої місця слід зайняти не пізніше третього дзвінка, коли починає гаснути світло. Проходити між рядами слід обов'язково лицем до глядачів.

Якщо ви побачили в залі своїх знайомих, вітатися потрібно кивком голови. Розглядати з цікавістю публіку непристойно, краще оглянути театральну програму. Культурна людина не дозволяє собі розлягтися в кріслі, спертися на обидва підлокітники, їсти фрукти та солодощі в залі.

Культура глядача не дозволяє бурхливо виражати свої емоції, кидати будь-які репліки, коментувати гру акторів. Навіть якщо вистава не варта, на ваш погляд, уваги, то лише в антракті можна непомітно піти з театру.

Якщо гра акторів вам дуже сподобалася, то це не означає, що ви повинні аплодувати під час монологу актора, чи надто бурхливо аплодувати в кінці вистави, бо такі оплески видаються фальшивими.

Під час антракту не годиться залишати свою супутницю саму в залі, прогулюватись під руку в фойє, або влаштовувати в буфеті надмірне частування.

Лише погано виховані глядачі після антракту запізнюються зайняти свої місця у залі.

Театр – це храм мистецтва, і про це треба завжди пам'ятати. Після вистави не слід штурмувати гардероб, краще трохи зачекати в фойє, поділитися своїми враженнями від побаченого і почутого.

У кінозалі кінотеатру поведінка вихованої людини виключає можливість їсти та пити, смітити, свистіти, вигукувати, голосно сміятися, коментувати кінофільм, розказувати присутнім про майбутні події тощо.

Відвідувачі музею чи виставки повинні пам'ятати, що експонати чіпати руками не можна, у залі потрібно дотримуватись тиші та чистоти. Музейні експонати варто уважно вивчати, звертати увагу не лише на їх зовнішній вигляд, але й на внутрішню красу, яку намагався “закодувати” митець у своєму творі. Бігати від одного експоната до іншого, обмежуючись вивченням назв мистецьких творів чи виставкових експонатів – ознака естетичної бідності.

Якщо в музеї, на виставці, екскурсії вас супроводжує екскурсовод (гід), кожна вихована людина уважно вислуховує його розповідь і завчасно не перебиває запитаннями, дотримується вказівок та порад. Навіть якщо розповідь екскурсовода млява і нецікава чи він допускає помилки, не варто перебивати його своїми уточненнями. Ввічливість, такт, взаємна повага, стриманість – ознаки вихованої людини у будь-якому громадському місці.

Під час екскурсії не можна впритул підходити до екскурсовода, загороджуючи його від інших відвідувачів своєю “персоною”. Краще розташуватись довкола гіда великим півколом, щоб всі учасники екскурсії могли підтримувати з ним зоровий контакт.

Важливим аспектом формування української духовності та ментальності було і є сповідання християнського культу, що передбачає відвідування релігійних храмів (залежно від конфесійної приналежності): церков, костелів, будинків

молитви, монастирів, каплиць тощо. І представники тієї чи іншої конфесії, і випадкові відвідувачі храму (навіть невіруючі чи нехристияни) повинні поважати релігійні почуття інших, дотримуватись порядку, тиші, демонструвати зосередженість і гідність. Треба пам'ятати, що до храму люди приходять для спільної молитви, тому потрібно завжди поважати їх почуття і стримувати свої.

Будучи присутніми на урочистому богослужінні, обряді хрещення, шлюбу чи на звичайній молитві у церкві, костелі, будинку молитви чи синагозі, ви повинні поводити себе у відповідності з прийнятими у представників цієї конфесії звичаями та обрядами.

При вході у релігійний храм, як правило, розміщено вказівки із заборонами, які поширюються на всіх відвідувачів (наприклад, заборона входу у головному уборі, або без нього (у синагозі), заборона користуватись мобільним телефоном, фотографувати чи вести відео-зйомку). Якщо ви не обізнані із особливостями релігійної служби чи обрядів у цьому храмі, варто не соромлячись ввічливо запитати про них у інших відвідувачів.

Ідучи до християнського храму, людина повинна відповідно одягнутись, щоб не відволікати своїм зовнішнім виглядом увагу присутніх. Одягаться треба скромно (неетично одягати спортивний одяг, шорти, міні-спідниці, прозорі блузки чи блузки з глибоким декольте, надмірну кількість ювелірних прикрас, користуватись яскравою косметикою). Одяг теж має бути неяскравого кольору.

Негарно запізнюватись на богослужіння, а якщо ви потрапили у подібну ситуацію – не привертайте до себе увагу інших. Не можна виходити з храму під час особливо урочистих моментів служби Божої, наприклад, тоді, коли читають Євангеліє чи відбувається причастя Святих Дарів.

Під час богослужіння треба поводитись стримано й тихо. Непристойно хвилювати тих, хто молиться, запитаннями,

перешіптуватися зі знайомими, вітатися рукоштовпанням, сміятися, говорити, переходити з місця на місце.

### **Подарунки**

Подарунки, а вірніше звичай дарувати їх, давно увійшли в наш побут. Практика життя показує, що в багатьох випадках дуже важко визначитися в питанні – кому і що дарувати.

Вміння дарувати та приймати подарунки вимагає від нас не тільки знань, але й смаку, відповідного рівня культури, бо, як відомо, годі перелічити події в житті людини, коли доводиться дарувати подарунки.

Подарунок – це вияв любові, добрих почуттів, дружби, глибокої поваги. Він має свідчити про те, що людина, котра його обрала, подбала про смак і бажання того, кому він призначений.

Ви повинні вкласти у вибір подарунка свій задум, винахідливість, гостроту розуму, щоб той, кого ви обдаровуєте, відчув щирість ваших почуттів.

Подарунок здебільшого має символічне значення. У ньому, як правило, віддзеркалюється рівень культури того, хто дарує. Вдало, розумно вибраний подарунок здатен викликати в людини таку силу почуттів, яка залишиться на все життя.

Людина без певного рівня культури вважає, що подарунок має бути дорогим, забуваючи про те, що вартість подарунка повинна відповідати матеріальним можливостям того, хто дарує. Часто людина з великими можливостями, коли робить подарунок, ставить у незручну ситуацію того, кого обдаровує, змушує постійно почувати себе зобов'язаним.

Бажання вразити кого-небудь своєю щедрістю – не завжди ознака ввічливості. Зовсім необов'язково, щоб подарунок був якоюсь дорогою чи практичною річчю. Не личить також обмежуватись яким-небудь дріб'язком, ризикуючи набути собі репутацію скупі людини.

Добре, коли подарунок – сюрприз, приємна несподіванка.



Для дівчини, з якою ви зустрічаєтесь, для господині дому дорожчим буде букет квітів, проте не завжди доречним буде дарувати квіти чоловікам.

Приємно дарувати подарунки рідним і близьким, бо в цьому випадку легше вибрати потрібну річ і подарувати все – від квітів до господарських речей. Чим ближчі родинні або дружні стосунки, тим легше вибрати подарунок.

Варто знати, що дівчині не личить першою робити подарунки юнакові (за винятком подарунка на день його народження). Дарувати квіти дуже приємно, але слід бути обізнаним у символах квітів. Доречно подарувати букет весняних фіалок коханій, але такий же букет не варто вручати ювілярові старшого віку, бо він буде почувати себе ніяково.

Слід пам'ятати, що кількість квітів у подарунковому букеті має бути обов'язково непарною. Парна число квіток купують на похорони.

Даруючи коштовну річ, наприклад, картину молодим на весілля, з протилежної сторони можна зробити скромний напис. Якщо подарунок – книга, як правило, її може підписати автор, співавтор чи видавець, в інших випадках у книгу вкладають поштову листівку з написом.

Ніколи не варто дарувати книжку, якщо не знаєте її змісту.

Гроші дарують, як правило, на весілля, ювілей, і обов'язково в конверті. Більш етично буде виглядати подарунок без цінника, етикетки.

Немаловажне значення має сам процес вручення подарунка. Враховуючи те, що подарунок це знак уваги, він має бути естетично запакований, за винятком квітів. Квіти слід тримати в лівій руці, права повинна бути вільною для рукостискання. Вручаючи подарунки, проголошують декілька урочистих слів.

Приймати подарунки теж треба вміти. Той, хто отримав подарунок, зобов'язаний обов'язково щиро подякувати. Треба поводитись гідно: і дорогий, і скромний подарунок приймати з

однаковою вдячністю. Байдужість до подарунка може розцінюватись, як образа для того, хто дарує.

Подаровані квіти слід поставити у воду, вази з квітами доречно розставляти в присутності гостей.

Інколи гості дарують однакові подарунки, сприймати їх потрібно з однаковою увагою.

Відмова від подарунка, якщо ви на неї наважились, не повинна бути образливою для дарувальника.

Свої особливості мають подарунки для людей, з якими ви перебуваєте в службових відносинах – колег, співробітників, начальників. Адже уникнути участі у таких святах, як великі календарні дати, професійне свято, дні народження, ювілеї неможливо.

Можливі у таких ситуаціях подарунки можна розділити на дві категорії: сувенірні (блокноти, недорогі книги, авторучки, сувеніри, різні дрібнички тощо) і цінні (рідкісні книги і дорогі подарункові видання, ручки високого класу, вази, сервізи, картини, скульптури тощо).

Доречним буде подарунок для співробітника, який виходить на пенсію, переводиться на нову роботу чи переїжджає в інше місто. Подібний подарунок стане нагадуванням про проведені з вами спільні роки.

Святкові подарунки співробітникам повинні мати особистий характер, лише тоді вони будуть щирим проявом вашої симпатії. Такі подарунки варто купувати у складчину. Досить “невинним” і водночас приємним буде подарунок, який прикрасить офісний стіл чи кабінет співробітника. Знаючи про уподобання співробітника, його хобі, можна зробити недорогий але пам’ятний подарунок. Наприклад, приємним подарунком можуть бути квитки на футбол, концерт чи виставу, на яку мріє потрапити ваш колега. Водночас, дарувати туалетну воду чи предмети одягу не варто.

У будь-якому випадку свого колегу треба поздоровити особисто. Це можуть бути квіти, сувенір чи картка для поздоровлень, підписана від руки. Водночас, необхідно взяти

участь у колективному поздоровленні – даруванні цінного чи грошового подарунка. В конверт з грішми обов'язково вкладіть картку з поздоровленнями і доповніть подарунок квітами.

Подарунки для начальника треба обирати з особливою увагою. Це не означає, що подарунок має бути обов'язково дорогим (навіть від щирого серця), оскільки він може бути сприйнятий як підлабузництво, хабар чи ознака поганого тону. У випадку дня народження, народження дитини, тощо краще подарувати начальнику подарунок від усього колективу, а від себе особисто (якщо ви цього хочете) – невеликий, але зі смаком підібраний подарунок. Найкраще підійде подарунок, який має символічне значення. Проте не варто дарувати річ, в якій є натяк на ненайкращі риси начальника. Людина з гумором може посміятись, без гумору – образитись. Тому краще подаруйте шефу такий же подарунок, як і іншим співробітникам, але з урахуванням його посади – щось більше і значиміше.

### ***ПИТАННЯ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОТРОЛЮ***

- 1. Як впливають умови праці працівників МНС на їх сімейне життя?*
- 2. Назвіть головні чинники щасливого сімейного життя.*
- 3. Поясніть значення терміну “культурне дозвілля”.*
- 4. За якими критеріями гості складають перше враження про культуру господарів?*
- 5. Як вірно одягнутись, йдучи в гості?*
- 6. Чи можна брати в гості незнайомих людей?*
- 7. Як розсаджувати гостей за столом?*
- 8. У чому полягає мистецтво оформлення святкового столу?*
- 9. Назвіть основні принципи сервірування святкового столу.*
- 10. Як, згідно етикету, користуються ножем і виделкою?*
- 11. опишіть келихи для різних напоїв.*
- 12. Що таке “шведський стіл”?*
- 13. Охарактеризуйте найголовніші правила поведінки за столом.*

14. Поясніть, що таке “тост” і як його виголошують.
15. Назвіть правила ввічливості на вулиці.
16. Як вітаються на вулиці?
17. Охарактеризуйте правила поведінки у громадському транспорті.
18. Як сприймають оточуючі працівника МНС, котрий у форменому одязі відпочиває у ресторані чи кафе?
19. Хто оплачує рахунок у ресторані чи кафе?
20. Назвіть правила поведінки у театрі та кінотеатрі.
21. Поясніть, як повинна поводити себе вихована особа під час екскурсії.
22. Які існують заборони під час перебування на богослужінні?
23. Що можна подарувати співробітнику в день його народження?

## ВИСНОВКИ

У сучасних умовах становлення української державності важливим елементом суспільної безпеки є діяльність органів і підрозділів МНС. Ускладнення завдань, що стоять перед рятувальною службою, призвело до формування нових вимог щодо фаховості, моральності та культури поведінки кожного її працівника. Крім вузькопрофільного професіоналізму, необхідним атрибутом успішної діяльності рятувальника є високий рівень його зовнішньої та внутрішньої культури.

Сьогодні проблеми культури набувають як ніколи великого значення. На наш погляд, цій проблемі надається не виправдано мало уваги. Натомість, необхідно формувати в працівника смак до справжньої високої культури взаємостосунків між людьми, без яких неможливо не тільки виконувати безпосередні професійні обов'язки, але й бути цивілізованою людиною.

Засвоєння етичних норм сприяє формуванню особистості, розвитку в ній таких морально-психологічних якостей, як уважність, чуйність, вміння володіти своїми негативними емоціями, передбачати можливі наслідки своїх дій і вчинків.

Свідоме моральне виховання працівника МНС дає можливість формувати дисципліну, відповідальність, почуття обов'язку. Засвоєння правил етикету, порад і рекомендацій допоможе вам впевнено і комфортно відчувати себе у будь-якому товаристві, знаходити вихід із складних етикетних ситуацій, заслужити повагу оточуючих, стати майстром в мистецтві спілкування.

Цей посібник не дасть вам універсальних порад на всі випадки життя, але, можливо, допоможе деякою мірою досягти бажаного – стати вихованою, інтелігентною людиною.

# ДОДАТКИ

## Додаток 1.

### Вибрані статті з Кримінального кодексу України про хабарництво

#### Стаття 368. Одержання хабара

1. Одержання службовою особою в будь-якому вигляді хабара за виконання чи невиконання в інтересах того, хто дає хабара, чи в інтересах третьої особи будь-якої дії з використанням наданої їй влади чи службового становища, карається штрафом від семисот п'ятдесяти до однієї тисячі п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Одержання хабара у великому розмірі або службовою особою, яка займає відповідальне становище, або за попередньою змовою групою осіб, або повторно, або поєднане з вимаганням хабара, –

карається позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років та з конфіскацією майна.

3. Одержання хабара в особливо великому розмірі або службовою особою, яка займає особливо відповідальне становище, –

карається позбавленням волі на строк від восьми до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років та з конфіскацією майна.

**Примітки:** 1. Хабарем у великому розмірі вважається такий, що у двісті і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, в особливо великому – такий, що у

п'ятсот і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

2. Службовими особами, які займають відповідальне становище, є особи, зазначені у пункті 1 примітки до статті 364, посади яких згідно зі статтею 25 Закону України “Про державну службу” віднесені до третьої, четвертої, п'ятої та шостої категорій, а також судді, прокурори і слідчі, керівники, заступники керівників органів державної влади та управління, органів місцевого самоврядування, їх структурних підрозділів та одиниць. Службовими особами, які займають особливо відповідальне становище, є особи, зазначені в частині першій статті 9 Закону України “Про державну службу”, та особи, посади яких, згідно із статтею 25 цього Закону, віднесені до першої та другої категорій.

3. Повторним у статтях 368 і 369 цього Кодексу визнається злочин, вчинений особою, яка раніше вчинила будь-який із злочинів, передбачених цими статтями.

4. Вимагання хабара визнається вимагання службовою особою хабара з погрозою вчинення або не вчинення з використанням влади чи службового становища дій, які можуть заподіяти шкоду правам чи законним інтересам того, хто дає хабара, або умисне створення службовою особою умов, за яких особа вимушена дати хабара з метою запобігання шкідливим наслідкам щодо своїх прав і законних інтересів.

### **Стаття 369. Давання хабара**

#### **1. Давання хабара –**

карається штрафом від двохсот до п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк від двох до п'яти років.

#### **2. Давання хабара, вчинене повторно, –**

карається позбавленням волі на строк від трьох до восьми років з конфіскацією майна або без такої.

3. Особа, яка дала хабар, звільняється від кримінальної відповідальності, якщо стосовно неї мало місце вимагання

хабара або якщо після давання хабара вона добровільно заявила про те, що сталося, до порушення кримінальної справи щодо неї органу, наділеному законом правом на порушення кримінальної справи.

### **Стаття 370. Провокація хабара**

**1.** Провокація хабара, тобто свідоме створення службовою особою обставин і умов, що зумовлюють пропонування або одержання хабара, щоб потім викрити того, хто дав або взяв хабара, –

карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років.

**2.** Те саме діяння, вчинене службовою особою правоохоронних органів, – карається позбавленням волі на строк від трьох до семи років.

*Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року. Упоряд., переднє слово: М. І. Мельник, М. І. Хавронюк / М. І. Хавронюк.*

*Категорії злочинів і санкції Особливої частини КК України: наукові дослідження та деякі висновки. За ред М. І. Мельника.*

*– К.: А. С. К., 2001. – С. 183-185.*

### **Додаток 2**

#### **Уривок з “Поучення дітям” князя Володимира Мономаха**

...Сидячи на санях<sup>6</sup>, помислив я в душі своїй і воздав хвалу богові., що він мене [до] сих днів, грішного допровадив. Тому, діти мої чи інший хто, слухавши сю грамотку, не посмійтеся, а кому [вона] люба [із] дітей моїх, - нехай прийме він її в серце своє і не лінуватися стане, а так, як і [я], труждатися...

Не наслідуй лиходіїв, не завидуй тим, що творять беззаконня, бо лиходії винищені будуть, а ті, що надіються на

---

<sup>6</sup> Тобто готуючись до смерті.



господа, заволодіють землею... Був молодим я і зостарівся, а не бачив я праведника покинутим, ні потомства його, щоби воно просило хліба. Повсякдень чинить милосердя і позичає праведник, і плем'я його благославенне буде. Ухилися од зла, вчини добро, шукай миру, і йди за ним, і живи во віки віків. ...[треба мати] душі чисті, непорочні, тіла худі, лагідну бесіду і в міру слово господне; при їді і питті без галасу великого бути, при старих – мовчати, премудрих – слухати, старшим – покорятися, з рівними та меншими – приязнь мати; без лукавства розмовляти багато розуміти; не лютувати словом, не хулити розмовою, не надміру сміятися, соромитися старших; до жінок недостойних не говорити; долу очі мати, а душу в гору; уникати, не старатися повчати легковажних; власть же – ні за що мати, як [і] од усіх честь... У нікчемному сьому житті научися, віруючий чоловіче, діяти благочистиво, научися, за євангельським словом, ”очима управляти”, язик здержувати, ум смиряти, тіло упокорювати, гнів подавляти, помисел чистий мати, спонукати себе на на добрі діла господа ради; тебе позбавляють – не мсти, ненавидять – люби, гонять – терпи, хулять – благай, умертви гріх.

Визволіть зобидженого, захистіть сироту, вступіться за вдовицю...

Усього ж паче – убогих не забувайте, але, наскільки є змога, по силі годуйте і подавайте сироті, і за вдовицю вступіться самі, а не давайте сильним погубити людину. Ні правого, ні винного не вбивайте [і] не повелівайте вбити його...

Старих шануй, як отця, а молодих – як братів.

У домі своїм не лінуйся, а за всім дивіться. Не покладайтесь на тивуна, ні на отрока, щоби не посміялись ті, які приходять до вас, ні з дому вашого, ні з обіду вашого.

На війну вийшовши, не лінуйтеся, не покладайтесь на воевод. Ні питтю, ні їді не потурайте, ні спанню. І сторожів самі наряджайте, і [на] ніч лише з усіх сторін розставивши довкола [себе] воїв, ляжте, а рано встаньте...

Лжі бережися, і п'янства, і блуду, бо в сьому душа погибає і тіло.

А куди ви ходите в путь [за даниною] по своїх землях, - не давайте отрокам шкоди діяти ні своїм [людям], ні чужим, ні в селах, ні в хлібах, а не то клясти вас начнуть. А куди підете і де станете, - напоїте, нагодуйте краще стороннього; а ще більше вшануйте гостя, звідки він до вас [не] прийде, - чи простий, чи знатний, чи посол, - якщо не можете дарунком, [то] їжею і питвом...

Недужого одвідайте, за мерцем ідіте, томущо всі ми смертні єсмо. І чоловіка не миніть, не привітавши, добре слово йому подайте.

Жону свою любіте, але не дайте їм, [жінкам], над собою власті.

А се вам основа всього: страх божий майте вище над усе...

А коли щось добре умієте – того не забувайте, а чого не вмієте –то того учітесь, так же, як отець мій. Удома сидячи, він зумів знати п'ять мов, - а за се почесть є сть од інших країв. Лінощі ж – усьому [лихому] мати: що [людина] вміє – те забуде, а чого ж не вміє – то того не вчиться.

А добре поводячись, не лінуйтеся ж ні до чого доброго, а насамперед до церкви [ходити]...

*Володимир Мономах. Твори // Літопис Руський. – К., 1989. – С. 454-458.*

### **Додаток 3. Десять заповідей Закону Божого**

1. Я є Господь Бог твій, нехай не буде у тебе інших богів, крім Мене.

2. Не роби собі кумира і всякої подоби з того, що на небі вгорі, або на землі внизу, і що у воді під землею: не поклоняйся їм і не служи їм.
3. Не згадуй імені Господа Бога твого даремно.
4. Пам'ятай день суботній, щоб святити його: шість днів працею і виконуй у них всю роботу свою, а день сьомий – субота – для Господа Бога твого.
5. Шануй батька твого і матір твою, і добре тобі буде, і довго житимеш на землі.
6. Не вбивай.
7. Не чини перелюбу.
8. Не кради.
9. Не свідчи неправдиво проти ближнього твого.
10. Не жадай дому ближнього твого, не жадай жони ближнього твого, ані раба його, ані рабині його, ані вола його, ані осла його, ані всякої худоби його, ані всього, що у ближнього твого.

*Слобідський С. Закон Божий: Підручник для сім'ї та школи. – 3-є вид. – К., 2004. – С. 519.*

#### **Додаток 4.**

#### **Поради етикетного спілкування Я. Радевич-Винницького**

**1. Добре уміти слухати,** застосовувати методику активного слухання. “Захоплено слухати, – переконував Д. Карнегі, – це найбільший комплімент, який ми можемо зробити тому, хто говорить”. А людям подобаються компліменти!

Хто хоче бути добрим слухачем, повинен:

– забути про особисту упередженість, намагатися бути доброзичливим, навіть коли манера спілкування співрозмовника дратує;

– вникати в суть мовленого, незважаючи на плутаність, нелогічність, занудливість мовлення партнера; “перекладати” собі зміст мовленого простою або професійною мовою;

– приділяти особливу увагу **ключовим** (найважливішим, тим, які були б вміщені в телеграмі) і **структурним** (спочатку; насамперед; потім; з часом: по-перше; по-друге; однак; підсумовуючи) словам;

– не ставити надто багато запитань, зокрема особистого характеру, не перетворювати розмову на допит;

– зосереджуватись на фактуальності повідомлення чи критичних зауважень; відокремлювати реальні факти, які повідомляє співрозмовник, від його оцінок і тлумачень, а також суджень, які видаються за факти.

– аналізувати, як реагує партнер на Ваші слова;

– не поспішати з висновками, запереченнями, спростуваннями, критикою, пам’ятаючи, що коли не будуть висловлені різні думки, то не буде з чого вибрати найкращу.

Щоб себе не надто силувати слуханням, доцільно з кожним говорити насамперед про те, що йому добре відомо або про те, що його цікавить.

**2. Керувати своїми почуттями.** Бажання говорити у багатьох людей сильніше за їхню волю. Аби на другий день не каятися: “*Навіщо я, дурний, це сказав!*” – треба тримати язик “у шорах”. Недостатньо керуватися правилом: “*Говори лише тоді, кола маєш що сказати*”. Дуже важливим є, в який спосіб сказати, скільки говорити, а головне – як це сприйметься співрозмовником.

Коли людина роздратована, їй хочеться критикувати, осуджувати, навіть ображати партнера, а не розуміти його думки, твердження, погляди. “*Не говори відразу, якщо ти роздратований!*” - застерігали шумери ще понад чотири тисячі років тому, а біблійне ім’я *Хам*, яке стало прозивним, у перекладі з давньоєврейської означає “гарячий”. Отож не треба піддаватися хвилі емоцій, не гарячкувати, не виходити з себе, не підвищувати тону і не збільшувати сили голосу, не

відповідати грубощами на грубощі, уникати емоційних коментарів. Не показувати свого роздратування від слів, поведінки, манер партнера. Не переносити враження від попередньої розмови (співрозмовника, аудиторії) на наступну. Не демонструвати своєї переваги над партнером.

Говорити спокійно, виразно, зрозуміло, переконливо, із стриманими, розумно дозованими почуттями. Позбутися настанови (установки), що останнє слово завжди має бути за Вами.

**3. Знати, про що говорити.** Коли мовець надто переймається якоюсь темою, то – так радять фахівці – її не варто порушувати загалом. У всякому разі недоцільно на цю тему висловлюватися категорично. Не говорити багато про себе. *”Людина, яка говорить тільки про себе, тільки про себе й думає”*, – зауважує Д. Карнегі. А інші люди відчувають і розуміють це.

Уникати критики релігійних переконань, політичної заангажованості, статевих орієнтацій співрозмовника. *De gustibus non (est) disputandum* – “про смаки не сперечаються”, говорили стародавні римляни. Коли ж розмова торкнулася таких небезпечних, “слизьких” тем і змінити тему не вдається, намагатися не перетворити діалог на суперечку з гарячковим блиском в очах, нервовими рухами, зміною висоти, сили й темпу мовлення, образливими випадками тощо. Щоб цього не сталося, доречно скористатися висловами, які зменшують категоричність тверджень, напр.: *Мені здається ...; Можливо, я помиляюсь ...; Мабуть, я недостатньо компетентний у цьому питанні ...; Я не настільки ґрунтовно обізнаний із відповідною інформацією, щоб погодитись з Вами або заперечити Вам та под.*

Без страху можна говорити на загальні теми (класична тема – погода).

Проте тут є теж свої нюанси. Відомо, що чоловіки полюбляють говорити про політику, економіку, спорт, подорожі, риболовлю, а жінки – про роботу, дітей (онуків),

моду, кохання. Щоб з'ясувати, яка з тем найближча до душі співрозмовникові (співрозмовниці), можна спочатку “прозондувати ґрунт”. А в будь-якому разі треба дати говорити партнерові – і він прийде до своєї теми. Правда, тут також бажано впливати на розгортання розмови, бо є люди, які дуже люблять розповідати про свої хвороби, сімейні проблеми, подробиці особистого життя, всілякі трагедії і т.ін. Особливо тягне їх на такі теми під час випадкових зустрічей: у потягу, в чекальних залах, на пляжі тощо, – де люди стають набагато відвертішими, ніж у спілкуванні з давніми знайомими та приятелями.

**4. Не говорити самому без спеціальної потреби** про домашні справи, сімейні взаємини, професійні проблеми, хвороби, дитячі сутички, недоліки і слабкості інших людей, чужі гроші, любовні пригоди, речі, неприємні або важкі для сприймання, тощо. Не розголошувати довіреної інформації, службових таємниць, не читати своїх віршів, не хвалити власні твори, назагал – свої здібності, таланти, можливості, статки, коштовності, вчинки, досягнення, свої знайомства, зв'язки і т.п. Не намагатися показати себе більшим, значнішим, ніж є насправді.

Коли розмова йде в річищі якоїсь Вашої чи запропонованої партнером теми, неетично “сповзати” з неї, “перестрибувати” на іншу тему тощо. Темовий перехід має бути поступовий і/або в якийсь спосіб мотивований. І за згодою обох сторін.

**5. “Спасенну (рятівну) неправду”** (наприклад, хворому, що він поправляється, гарно виглядає) **говорити** з максимальною мобілізацією зусиль у доборі слів, голосових (тембр, мелодика) і соматичних (погляд, міміка, жести) засобів вираження.

**6. Жартуючи** (хоч і говориться *сльози-разом, сміх-навпіл*), **треба бути неабияк обачливим і тактовним**. Люди по-різному сприймають жарти, особливо на свою адресу. Жан де Лабрюєр писав: “Навіть найневинніший жарт можна собі

дозволити лише з людьми ввічливими й розумними”. Цьому афоризмові вже понад 300 років, однак він не втратив своєї слушності.

**7. Ощадно ставитися до чужого часу, уваги та терпіння.** Не захоплюватися своїм мовленням настільки, щоб не бути в змозі своєчасно зупинитись. Не треба чекати, поки співрозмовник не скаже чогось на зразок *Мушу йти, бо бачу, що ти вже втомився говорити* або *Жінко, ходімо спати, бо наш гість хоче йти додому*. Коли на обличчі, у позі, рухах співрозмовника (аудиторії) помітне хоч найменше нетерпіння, коли він поглядає на годинника, коли його очі блукають по різних предметах, коли він починає позіхати, переступати з ноги на ногу тощо, треба чимскоріш припиняти монолог і не з'ясовувати, чи співрозмовникові цікаво, а понад то, не спонукати його: *Слухай-но далі!*

Особливого такту в цьому плані потребує спілкування з людьми високого соціального рангу: політиками, громадськими діячами, керівниками великих колективів, вченими, митцями та ін. У них дні сплановані за хвилинами. Тому до розмови з ними доцільно заздалегідь підготуватися, зокрема орієнтовно визначити її тривалість. Перед початком спілкування бажано сказати, скільки Вам потрібно на це часу. Отримавши згоду, коротко і ясно викласти суть справи. Розмову закінчити точно за домовленістю, якщо її не продовжить Ваш високостатусний співрозмовник.

**8. Ініціатива завершення розмови** за статусної нерівності спілкувальників має належати особі жіночої статі, людині старшій за віком, вищій за соціальним становищем. Про це особливо слід пам'ятати підліткам, юнакам, молодим людям.

**9. Не брати участі у поширенні пліток, чуток, побрехеньок, образливих характеристик і т.п.** Уникати людей із схильністю до таких жанрів мовлення, бо цим особам, крім іншого, притаманна звичка з адресата робити адресанта, тобто приписувати співрозмовникові те, що вони про когось наговорили самі.

**10. Уникати негативних людей,** яких не “пробивають” жодні аргументи й факти, бо вони “своє знають”. Не марнувати сил на скептиків, які не хочуть слухати, тому що “ніколи нікому й ні в що не вірять”. Не витрачати словесної енергії на тих, котрі завжди “все знають” і через те не дають говорити іншим, ані на тих, котрі “завжди проти” і з тієї причини заперечують усе, що б хто не сказав.

**11. Не накидати іншим своїх мовних послуг,** якщо про це не просять. Не повчати, не давати порад, як позбутися дефектів артикуляції (гаркавості, гугнявості, шепелявості, “ковтання” звуків, заїкуватості), не виправляти помилок у чужому мовленні – як українському, так і особливо в іншомовному, – не піднімати на кпини за манеру говоріння, жестикуляції, регіональну вимову, іншомовний акцент тощо. Переважною більшістю людей це сприймається негативно, як особиста образа. Якщо вже дуже хочеться виявити педагогічні нахили і надати людині мовну допомогу, то треба це робити дуже делікатно, тактовно, доброзичливо. Назагал же у спілкуванні треба не вчити, а вчитися. Люди не люблять повчального тону, і мало хто захоче покластися саме на Вашу мудрість.

**12. Приязно ставитись до співрозмовника.** Життя не настільки коротке, говорив американський філософ і письменник Ралф Волдо Емерсон, щоб не вистачало часу на привітність. Треба уникати вживання слів і виразів негативного оцінно-емоційного змісту: *Ви помиляєтесь!; Ви погано поінформовані; Ви не маєте про це зеленого уявлення!; Ви поводитесь, як дикун* та под. У відповідь почувєте такі ж або й “міцніші” слова.

Не робити висновків про комунікативного партнера за однією-двома розмовами. Люди не завше розкриваються відразу: в них може бути якийсь клопіт, зіпсований настрій або поганий фізичний стан, хибна налаштованість на партнера тощо. А крім того, не всі люди однаковою мірою комунікабельні й добре володіють мистецтвом спілкування.



**13. Уміти поставити себе на місце комунікативного партнера,** загалом інших людей. Це не тільки дієвий спосіб успішного спілкування, а й ключ до оптимальних стосунків із людьми, до піднесення особистого престижу в суспільстві. Це дуже складно, і не всі люди здатні дивитися на речі очима співрозмовника, тому часто наводять докази, які є переконливими хіба для них самих. Такі докази не відповідають обізнаності, уявленням, бажанням співрозмовника – вони його не переконують. Аби цього досягти, треба говорити з ним "його мовою", тобто максимально брати до уваги життєвий досвід співрозмовника, його спосіб мислення, погляди, уподобання, рівень мовної компетенції та ін.

**14. Завжди пам'ятати, що кожна людина має свою гідність** і потребує визнання її важливості. Люди більше люблять схвалення, похвалу, ніж критику й осуд. Тому доцільно й до негативних сторін та вчинків людини підходити з "позитивного боку", використовуючи добро для подолання зла. Важко знайти по-справжньому добру людину, але можна знайти добро в кожній людині. Коли не можна обійтися без критики, то вона має бути доброзичлива, спрямована на "гріх", а не на "грішника", без найменшого наміру принизити гідність людини, образити, зневажити її.

Хвалити – на людях, указувати на недоліки, помилки, хиби – наодинці.

**15. Розмова, діалог – це вулиця з двостороннім рухом.** Це обмін думками, почуттями, враженнями, оцінками, а не просто okazія показати свої інтелектуальні м'язи та словесну вправність перед партнером. Навіть найкращий мовець-ерудит, який уміє цікаво й дотепно говорити, перетворюється на осоружного красномовця-базіку, якщо не залишає співрозмовникові, за словами Е. Поуст, "нічого іншого, як чекати своєї черги, яка ніколи не настане".

Сказане стосується й полілогу. У товаристві, компанії "вміння добре вести розмову означає також бути її організатором, так би мовити, упорядником, і надавати

можливість висловлюватися всім за чергою, якщо всі прагнуть говорити”.

Уміння своєчасно зупинитися у мовленні – це вияв внутрішньої дисципліни й комунікативного такту людини. Перефразувавши відомий вислів, можна так сформулювати головне правило поведінки в розмові: **говори і дай говорити іншим.**

**16. Давати можливість співрозмовникові** і навіть заохочувати його **говорити про себе**, про свої проблеми. Не забувати, що самовираження належить до найсильніших потреб людини і що ця потреба властива всім, зокібно Вашому теперішньому співрозмовникові. Намагатися зрозуміти його і тоді, коли, на Ваш погляд, він помиляється, стоїть на хибних позиціях, захищає чужі Вам ідеали. Шукати спільну мову – і може виявитися, що Вас із Вашим комунікативним партнером більше об'єднує, ніж роз'єднує.

**17. Не бути невільником співрозмовника**, в усьому з ним погоджуючись, говорячи його словами, плывучи в його мовленнєвому фарватері. Висловлювати свої думки, погляди, почуття, бажання, наміри ввічливо, але переконливо, з доцільною (дозованою) твердістю. Долати свою сором'язливість, зайву поступливість, надмірну делікатність, особливо якщо партнер намагається цим скористатися Вам на шкоду. Не давати ловити себе на слові. Але не показувати своєї моральної вищості, не демонструвати зневаги, презирства і т.п.

**18. У монолозі** (промові, доповіді, виступі) **початок має мобілізувати слухачів**, зосередити їхню увагу – переліком питань, які буде розглянуто, якимось цікавим цитуванням, приповідкою, оповідкою, фактом із життя тощо. Слухачів потрібно втягнути в силове поле промовця, налаштувати, підготувати до сприймання основної частини. Вступ не має бути надто довгий, бо у промовця може не вистачити часу, а в слухачів – терпіння. **Завершення монологу повинно бути змістово й емоційно сильнішим за початок, а початок – за середину.** Монолог, особливо його початок і прикінцеву

частину, бажано продумати заздалегідь. Імпровізувати тут ризиковано.

Успішним вважається виступ, якщо слухачі шкодують, що він закінчився, та відчують, що промовець сказав не все і спроможний повідомити значно більше.

Навіть найзмістовніша й риторично досконала промова втрачає свої барви, якщо своєю тривалістю втомила аудиторію. Ніколи не варто затягати монолог. Що довше людина говорить, то більше шансів на те, що вона скаже якусь недоречність або й нісенітницю. А те, що вона набридне слухачам, то це беззаперечно.

Найбалакучішою людина є у віці чотирьох років. Тоді вона, знаючи пересічно 920 слів, вимовляє за день 12000 слів. Дитині це потрібно для розвитку її мовлення і мислення. А дорослим треба пам'ятати, що балакучість не належить до комунікативне привабливих прикмет особи.

**19.** У дебатах учасники намагаються не так переконати опонента(ів), як **справити враження на аудиторію**. Тому виступи мають демонструвати щире зацікавлення, переконаність, віру в те, що Ви говорите, довір'я до присутніх (радіослухачів, телеглядачів). У мовленні й поведінці загалом не повинно бути жодних натяків на свої переваги, вищість, не кажучи вже про зверхнє ставлення до опонента й аудиторії, ображення їх. Дуже бажано знати наперед, наскільки аудиторія готова сприймати Ваші твердження, аргументи й висновки.

**20.** **Дотримуватися культури спілкувальної поведінки на людях:** не коментувати вголос побачене чи почуте, зокрема в театрі, кінозалі, під час концерту, лекції тощо. Не кидати реплік на адресу інших людей, не прислухатися до чужих розмов і не втручатись у них, не читати з-за спини чужі книги, газети.

**21.** У компанії не спричинятися до творення групки, комунікативно відірваної від решти товариства, не шептатися (краще людину відкликати), не перегукуватися через зал, не намагатися бути постійно в центрі уваги (як кажуть дотепники,

на весіллі – молодю, а на похороні – небіжчиком), навіть якщо Ви господиня (господар) вечора чи іншого заходу.

**22. Без запрошення до залу з накритими столами не заходять.** Відчиняють двері, як і пересувають крісла, тільки руками, до того ж безшумно. Першими сідають жінки. П'ють і їдять тільки після того, як попросять це зробити. За столом не пудряться, не підмальовують губи, не зачісуються, не бавляться виделками й іншими предметами, нічого не переставляють. Коли не їдять, руки тримають під столом, а не на столі.

Спиратися ліктями на стіл негарно. Неестетично, тримаючи в руці ложку, виделку, посуд для пиття, відстовбурчувати мізинець.

Не говорити, коли їжа в роті. Не коментувати меню, не давати оцінку страв (*До такої кількості солі тут надто мало картоплі!*), не вправлятися у дотепності в розмові з офіціантами (*Я просив Вас дати рахунок за обід, а Ви принесли бюджет Вашого міста!*).

Не накидати іншим своїх смаків щодо страв і напоїв. Відмовляючись від якоїсь страви або напою, не пояснювати причини. Не говорити про хімічні, біологічні, гігієнічні та інші властивості страв і можливі наслідки їх споживання.

Першими з-за столу встають дами. Чоловіки теж підводяться, але виходять після жінок. Не можна виходити з ряду спиною до тих, що сидять чи стоять.

**23. У гостині не сидіти мовчки,** ні з ким не розмовляючи. Це неабияка нечемність щодо господині (господаря) і решти гостей. Як кажуть, *мудрості пасує мовчання, але мовчання – це не мудрість.*

Починаючи розмову, треба перепросити потенційного співрозмовника (співрозмовницю), почекати, поки він (вона) зробить ковток, тоді щось запитати чи повідомити. За столом розмовляти з сусідом (сусідкою) як справа, так і зліва, а не тільки з одним (однією) з них. Можна обмінятися репліками і з особою, що сидить напроти. Розмовляти з тими, що далі,

неетично. Негарно для того, щоб було зручніше розмовляти з однією особою, повертати крісло спинкою до іншої особи.

Під час аперитиву здебільшого обмінюються репліками, знайомляться тощо. Триваліші розмови провадять після основної частини обіду.

**24. Запрошуючи когось потанцювати,** підходять до потенційної партнерки (партнера), легко вклоняються і говорять: *Дозвольте запросити Вас на танець!* Під час танцю не завадить невимушена розмова, а після нього кавалер відпроваджує даму до її попереднього місця (або туди, куди вона скаже). За танець належить подякувати.

Якщо на прохання потанцювати відмовили, треба спокійно, без особливих емоцій висловити жаль. Запрошувати ту (того), хто поряд, не бажано.

У гостині вихований кавалер танцює зі своєю супутницею, господинею, тією, кого найменше або й зовсім не запрошують. Якщо дама з чоловіком (приятелем, братом, батьком), то, за правилами етикету, за дозволом запросити до танцю звертаються спочатку до нього, а тоді – за позитивної відповіді! – до неї.

**25. На тротуарі,** в коридорі та подібних місцях, розмовляючи, партнери стоять уздовж, а не впоперек, аби не заважати рухові інших людей.

**26. На вулиці,** якщо про це не просять, **не починати розмову** з тим, хто поспішає або чекає на даму. Достатньо привітатися й обмінятися однією-двома репліками. Якщо хтось іде з дамою, то звернутися до нього доречно тільки у важливій справі. Не можна залишати даму саму, щоб із кимось поговорити. Цього правила потрібно дотримуватись не лише на вулиці.

**27. Поступатися дорогою:** молодший – старшому, чоловік – жінці, соціально нижчий – вищому. Біля входу (виходу) не сперечатися, не наполягати, не пояснювати, хто і чому має проходити перший. Останнім іде той, хто запропонував проходити іншому (іншим), відчинивши двері,

зробивши жест рукою тощо. Коли людині вдруге запропонували проходити, то потрібно йти, навіть якщо це суперечить якійсь із зазначених вище етикетних вимог. Не говорити: *Тільки після Вас!*; *Ви старший!*; *Ви начальник* і т.п. Не відходити демонстративно від дверей, не відстрибувати від них, аби партнер мусив іти першим. Не втискатися в двері одночасно з партнером. Усе це не узгоджується з добрими манерами. А якщо вже дуже хочеться в такий спосіб з'ясувати, хто кого більше поважає, то для цієї процедури треба вибрати такий час і місце, щоб не заважати проходити іншим.

**28. Бути людиною слова.** Це одна з найвартісніших соціальних ознак особистості. Коли немає твердої впевненості у дотриманні слова, то доцільно про всяк випадок “застрахуватися” фразами на зразок *Я постараюсь (намагатимусь) зробити все, що зможемо; На жаль, не можу дати тобі (Вам) стовідсоткових гарантій. Єдине, що обіцяю, – це докласти максимум зусиль; Якщо не завадять якісь непередбачені обставини, зроблю це обов'язково.* Головне ж – справді докласти зусиль і виконати обіцяне. Можна не обіцяти, але зробити. Є така східна мудрість: *сказав і зробив – людина, сказав і не зробив – віслюк, не сказав і зробив – лев!*

**29. У розмові з іноземцями в Україні послуговуватись українською мовою,** якщо вони нею бодай трішки володіють, їхньою або третьою мовою спілкуватися лише тоді, коли вони цього однозначно бажають. **За кордоном** намагатися говорити мовою країни перебування.

**30. Ясно усвідомлювати,** що те, як людина говорить, засвідчує, яка вона є. “Ніщо не виказує походження, освіти, самодисципліну й виховання так швидко й промовисто, як слова, що ми їх уживаємо, і те, як ми їх вимовляємо”, – писала “перша дама етикету” в Америці Емілія Поуст. Це не нова думка. Подібне писали ще в стародавньому Єгипті й Індії. Вміння розумно й гарно говорити, мистецтво спілкування цінувалося й цінуватиметься скрізь і завжди.

Якщо людина хоче йти шляхом самовдосконалення, щоб бути кориснішою і приємнішою для інших людей, вона має постійно поглиблювати й розвивати свою мовну компетенцію та вдосконалювати свою майстерність спілкування.

*Радевич-Винницький Я. Етикет і культура спілкування. – Львів: Сполом, 2001. – С. 200-207.*

#### **Додаток 4. “Десять заповідей спокою” Івана Павла II**

1. Саме цей день я хочу прожити, не намагаючись одразу вирішити всі життєві проблеми.
2. Саме сьогодні зважатиму на свою поведінку: буду привітним до людей, не буду критикувати, виправляти чи вдосконалювати нікого, окрім себе.
3. Саме сьогодні буду щасливим, усвідомлюючи, що я створений для щастя не тільки у вічності, але й тепер.
4. Саме сьогодні під лаштуюся під оставини, щоби вони підлаштовувались до моїх бажань.
5. Саме сьогодні відведу кілька хвилин свого часу для читання. Як їжа потрібна тілові, так добра книжка потрібна для духовного життя.
6. Саме сьогодні зроблю якийсь добрий вчинок і нікому про це не скажу.
7. Саме сьогодні зроблю щось, до чого не маю жодного бажання. А коли почуватимусь ображеним, не виявлю цього.
8. Саме в цей день складу собі детальний план. Можливо, не буду його ретельно дотримуватись, але спробую виконати два правила: не буду поспішати і буду рішучим.
9. Саме сьогодні буду сильно вірити – навіть коли б обставини схилили мене до чогось протилежного. Бог піклується про мене так, ніби на світі нікого немає.
10. Саме сьогодні не буду нічого боятися. Не боятимусь вірити в Добро і за все дякувати. Адже все є Божим даром.

<http://mdzbarazh.at.ua/index/0-28>

## Додаток 5. Християнські заповіді доброти

1. Бути добрим – це забути про себе самого, щоб думати за інших.
2. Бути добрим – це пробачати, пам'ятаючи, що слабкість людська є сильніша від злості.
3. Бути добрим – це мати милосердя для слабкості інших людей і пам'ятати, що ми не є кращими від інших, навіть в їхніх ситуаціях ми були б, може, ще гірші.
4. Бути добрим – це закрити очі на прояви невдячності.
5. Бути добрим – це давати навіть тоді, коли нічого не отримуємо, посміхаючись до тих, які нас не розуміють, навіть недооцінюючи нашої доброти.
6. Бути добрим – це вчинити зі свого життя дар для інших, навіть об'єднати з працею кожного дня клопоти ближніх.
7. Бути добрим – це приглушити біль власного серця і посміхатися завжди.
8. Бути добрим – це погодитися на те, що чим більше будемо давати, тим більше від нас будуть очікувати.
9. Бути добрим – це згодитися на те, що не затримуємо нічого для себе, за винятком радості, яка впливає з чистого сумління.
10. Бути добрим – це визнати у великій простоті, що правдиво добрим є тільки БОГ.

<http://mdzbarazh.at.ua/index/0-11>

## Додаток 6. Вибрані уривки з книги Л. Ганжелюк "Зернятко добра"

За гроші можна купити:

Ліжко, але не сон;

Знання, але не розум;

Їжу, але не апетит;

Прикраси, але не красу;



Ліки, але не здоров'я;  
Слуг, але не друзів;  
Реліквію, але не спасіння;  
Розп'яття, але не Спасителя.  
За гроші ніколи не купиш:  
Любові, хоча б навіть купив світ;  
Прихильності, хоча б навіть купив владу;  
Безпеки - хоча б навіть купив становище;  
Надію - хоча б навіть купив обітницю;  
Неба - хоча б навіть купив церкву.  
Справедливості, хоча б навіть купив суддю;  
Запам'ятай!

Крик - народжує грубість;  
Обман - народжує недовір'я;  
Непрощення – народжує озлобленість;  
Посмішка - розтоплює лід;  
Покаяння - пом'якшує покарання;  
Прощення – приносить полегшення;  
Відкритість - викликає довіру;  
Турбота - наповнює життя змістом;  
Посієш бажання – пожнеш вчинок;  
Посієш вчинок – пожнеш звичку;  
Посієш звичку – пожнеш характер;  
Посієш характер - пожнеш долю;

Будь-ласка, прислухайтесь і запам'ятайте!

- Слідкуйте за своєю мовою. Завжди говоріть менше, ніж думаєте. Виробляйте в собі звичку розмовляти м'яким спокійним голосом. Те, як ви спілкуєтесь, дає більший ефект, ніж те, що ви говорите.

- Намагайтесь уникати спілкування з людьми похмурими, песимістичними, злими, що не задоволені всім. Якщо такої можливості немає (коли від спілкування нікуди не дінешся), то слід вивести співрозмовників на хвилю емоційно-позитивного спілкування - радісним повідомленням, жартом і гумором. Не

пропускайте жодної можливості підбадьорити чи сказати приємне про когось.

- Будьте завжди у гарному настрої. "Навчіться любити дощ, коли він йде, темряву і жару, коли вони є". Не бурчіть і не скаржтеся, коли так просто й легко радіти. Коли Бог, вибираючи погоду, посилає дощ, вважайте, що вибрали дощ ви. "Коли ви здорові і щасливі, погода не турбує вас. Ваш настрій не підпорядкований барометру. Ви самі світитесь з середини". (П.С.Брегг). - "Ніколи ні до кого і ні до чого не ставте претензій: ні до долі, ні до Бога, ні до минулого, ні до людей". (С.І.Лазарєв).

- Нехай у вашому серці лунає пісня. Свою печаль, розчарування, скорботу зачиніть у своєму серці. Обличчя ваше нехай сяє посмішкою. Радійте коли чуєте чудові розповіді і вчіться переказувати їх. Відзначайте в собі і інших достоїнств, гарні думки і вчинки, не бійтесь говорити компліментів, приязно підкреслюючи своє позитивне ставлення до інших і до себе.

- Ніколи не принижуйте ні себе (на одинці і при людях), ні дітей зайвою критикою, дріб'язковими причіпками.

- Думайте раніше, ніж дати обіцянку, аби опісля її не порушувати. Дотримуйте свого слова за будь-яких обставин.

- Будьте чуйними до почуттів інших.

- Негідно насміхатися і розповсюджувати плітки. Вони можуть повернутися на вас, коли найменше очікуєте. Хоча, не заперечуйте, що кажуть про вас інші. Своїм життям покажіть, що це помилка.

- Не хваліть себе, але хваліть інших. Нехай вас похвалять хтось інший. Візьміть за правило гарно відгукуватись про людей.

- Нехай ваш розум лишається відкритим під час дебатів. Ставте запитання, але не сперечайтесь.

- Всі справи намагаймося робити із задоволенням і насолодою. Цікавтеся іншими, їх працею, їх сім'єю та самопочуттям. Завжди радійте з тими, хто сміється і сумуйте з тими, хто плаче. Дійте так, аби люди, з якими ви спілкуєтесь, відчули, що

вони потрібні і шановані. Вислухайте те, що вони хочуть сказати.

- Служіть Богу і людям, поки є сили, здоров'я, життя. Не живіть за принципом: лише коли тривога, тоді до Бога. Ви всього лише людина - і під небом мало, що можете. Тому шукайте сили і підтримку від Бога, а не від світу

- Бог ніколи вас не залишить, як це буває з нами, людьми.

- Зло, спричинене вам, пишіть на воді; добро, зроблене вам, пишіть на серці й дякуйте всім за найменше добре діло. Дякуйте не язиком, а серцем.

- Дякуйте Богу за все: біль, радість, скорботу та милість.

- Якщо хочете принести жертву Богу, просто допоможіть бідному, слабому і не спричинюйте зла нікому.

- Навчіть серце прощати ворогам. Це перемога добра над злом. Це значить: викупати серце у живих водах цілющої любові.

- Моліться з вірою, бо лише так одержите, що просите. Бог не чує молитви людини, яка приходить до нього з руками, забрудненими кров'ю інших. І той, хто таїть заздрісні думки і не любить своїх братів, може вічно молитися Богу. Але Бог не може зробити більше людям, ніж вони зробили для інших людей.

- Не прагніть мати занадто багато прав.

- Вчіться, працюйте, будьте терплячими, залишайтеся спокійними і отримайте свою нагороду.

<http://mdzbarazh.at.ua/load/1-1-0-1>

## **Додаток 7.**

### **Етичні поради з “Кредо життя”, знайденого у церкві Святого Павла у Балтиморі (1692 р.)**

Ходи спокійно у вирі життєвого галасу, суєти та поспішності і пам'ятай, який блаженний мир може бути в тиші. Наскільки можливо без компромісу, будь у добрих стосунках з усіма. Говори правду спокійно і зрозуміло. Та слухай інших, навіть нудних і неосвічених, бо вони також мають що сказати.

Уникай галасливих і агресивних людей, бо вони бентежать і дратують дух. Якщо ти будеш порівнювати себе з іншими, то станеш пихатим або розчарованим, тому що завжди будуть люди менш інтелектуальні або розумніші за тебе.

Радій своїм досягненням. Будь зацікавленим своєю роботою, якою б скромною вона не була. Це справжній скарб у мінливі часи. Будь обережним у ділових справах, тому що світ повний обману. Але нехай це не розчарує тебе. Тому що у світі є добродієність. Тому, що багато людей прагнуть високих ідеалів.

Будь завжди самим собою. Не вдавай показухи в любові, а також не будь цинічним у любові, тому що всупереч усій сухості і розчаруванням у житті вона вічна, як світ. Спокійно сприймай нестримний рух років, милостиво віддаючи те, що належало молодості. Враховуй силу власного духу, щоб захистити себе при несподіваному нещасті. Але не втомлюй себе фантазіями та уявними здобутками. Будь реалістом.

Багато страхів народжується від самотності, яка навіює втому. Дотримуйся здорової самодисципліни в усьому, але будь добрим і лагідним до себе. Не обтяжуй себе самобичуванням. Бо ти дитина всесвіту не менш ніж дерево і зірки. Бо ти маєш право бути тут. І зрозуміло це тобі чи ні, але, без сумніву, всесвіт розкривається для тебе. Для цього будь у мирі з Богом, як би ти не уявляв собі Його і якими б не були твої труди і прагнення в галасливому безладді життя. Зберігай мир із своєю душею. При всякій омані, яка несподівано торкнулась твоєї долі, чи в тяжкій роботі, чи в розбитих мріях, пам'ятай — це все прекрасний світ! І ти в ньому непохитно прагни бути щасливим. І будеш ним!

<http://mdzbarazh.at.ua/index/0-14>

## Додаток 8.

### Уривок із праці Памфіла Юркевича "Курс загальної педагогіки з додатками" про значення сім'ї у моральному вихованні дитини

Природний егоїзм знищується або обмежується спільним духом сім'ї, право якого вище від права духу окремого; дитя відчуває себе в суспільстві, наче в малій державі, під владою голови родини, який вказує, що має бути і забороняє те, чого не повинно бути. Воно привчається володіти собою, приборкувати прагнення, які супротивні спільному благу, і посилювати жадання, сприятливі для всієї родини. Воно набуває різнобічного життєвого досвіду, як йому перебувати в гармонії з цілим, учиться коритися і керувати, діяти і терпіти, виконувати обов'язки і користуватися правами. Речі, які любить мати, дитина інстинктивно вважає її власністю, і навпаки – речі, які дарує йому мати, вона вважає своєю власністю, тому що право на них полягає у любові матері до нього. Коротко: спільний дух, спільна влада, спільне благо й органічне співвідношення окремого до спільного – це моральні сили, які проявляють найблагодотворніший вплив на облагородження серця і утворення волі. Якщо взяти просту родину, яка зовсім не виховуючи дітей, надає їм утримання і підпорядковує їх щоденному порядку життя, то в цій родині діти *дбають про батьків*. Це моральне явище дає і простій родині перевагу над найкращою школою, в якій вихованців не привчають дбати про добро своїх вихователів, а однобічним егоїстичним чином тільки себе відчувають предметом їхньої турботи.

*Юркевич П. Курс загальної педагогіки з додатками / Пер. з рос. Г. Боровської.. Передмова Ролянда Піча. – Львів : Логос, 2004. – С. 134.*

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ І РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

### Джерела:

1. *Аристотель*. Большая этика // Аристотель. Соч.: В 4 т. – М., 1983. – Т. 4.
2. Біблія або книги Святого Письма Старого і Нового Заповіту. Із мови давньоєврейської й грецької на українську наново перекладена [988-1988. Ювілейне видання з нагоди тисячоліття християнства в Україні]. – К.: “Нове життя”, 1992.
3. *Володимир Мономах*. Твори // Літопис Руський. – К., 1989. – С. 454-458.
4. *Губка І*. У царстві сваволі: Спогади. Частина І. – Львів: “Українські технології”, 2000.
5. Закон України “Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту” // Відомості Верховної Ради, 2009, № 29.
6. Закон України “Про правові засади цивільного захисту” // Вісник Чорнобиля, 2004, 24 липня, № 30.
7. Конституція України. – К., 1996.
8. Концепція екологічної освіти України. Протокол № 13/6-19 від 20.12.2001 року.
9. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року. Упоряд., передне слово: М. І. Мельник, М. І. Хавронюк / М. І. Хавронюк. Категорії злочинів і санкції Особливої частини КК України: наукові дослідження та деякі висновки. За ред М. І. Мельника. – К.: А. С. К., 2001. – С. 183-185.
10. *Мак'явеллі Н.* Флорентійські хроніки; Державець. – К., 1998.
11. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 1600 с., ил.

12. Указ Президента України від 27 квітня 1999 р. про “Основні напрямки розвитку духовності, захист моралі та формування здорового способу життя громадян України”.

### **Література:**

13. *Аасамаа И.* Как себя вести. – 7-е изд. – Таллин: Валгус, 1980.
14. *Алѣхина И.* Имидж и этикет делового человека. – М., 1996.
15. *Алѣшина А. О.* О вежливости, о такте, о деликатности. – М., 1986.
16. Антисуржик. Вчімося ввічливо поводитись і правильно говорити: Посібник. – Львів, 1994.
17. *Антоненко-Давидович Б.* Як ми говоримо. – К., 1970.
18. *Безруких М. М.* Я и другие. Я или правила поведения для всех. – М., 1991.
19. *Беклишев Д. В.* Манеры поведения делового человека. – М, 1993.
20. *Белик Э.В.* Современная энциклопедия общения: 1000 правил этикета. – Донецк: БАО, 2005.
21. *Биркенбиль В. Ф.* Как добиться успеха в жизни / Пер. з нем. – М., 1992.
22. *Богат Е. М.* Понимание. – М.: Политиздат, 1983. – (Личность. Мораль. Воспитание).
23. *Борев Ю. Б.* Эстетика. – 4-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1988. – 496 с.
24. *Борейко В.Е.* Краткий курс экологической этики. – К., 2004. – 72 с.
25. *Борейко В.Е.* Популярный словарь по экологической этике и гуманитарной экологии. – 2-е изд., доп. – К.: Киевский эколого-культурный центр, 2003. – 96 с.
26. *Борейко В.Е.* Прорыв в экологическую этику. Киевский эколого-культурный центр, 2003. – 228 с.
27. *Браим И. Н.* Этика делового общения. – Минск, 1994.

28. Браун Л. Имидж – путь к успеху. – СПб, 1996.
29. Варій М.Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні. – Львів, 1996.
30. Варій М.Й., Козяр М.М., Коваль М.С. Військова психологія і педагогіка: Посібник / За загал. ред. М. Й. Варія. – Львів: “Сполом”, 2003. – 624 с.
31. Васильєва-Гангнус Л. Азбука вежливости. – М., 1984.
32. Ваше здоров'є! Енциклопедія напитув. – Симферополь, 1994.
33. Ващенко Г. Виховний ідеал: Підручник для педагогів, молоді і батьків. – Полтава, 1994.
34. Венедиктова В. И. О деловой этике и этикете. – М., 1994.
35. Верстюк С. Корупція: визначення, причини появи, вплив на економіку // Економіка України. Березень 2001 р. № 3 (472). – С. 66-74.
36. Вечер Л.С. Секреты делового общения. – Мн.: Вышейш. школа, 1996.
37. Водейко Р. И., Мазо Г. Е. Как управлять собой. – Петрозаводск, 1990.
38. Волченко А. На работе, в гостях, дома. – М., 1985.
39. Все об этикете: Книга о нормах поведения в любых жизненных ситуациях. – Ростов-на-Дону, 1996.
40. Галицкий В.П., Коркин В.Я. Предотвращение конфликтов в первичном коллективе. Психология возрастных коллективов. – М., 1997.
41. Гардашук Т.В. Екологічна політика та екологічний рух: сучасний контекст. – Київ: ТОВ ВПЦ «техпринт», 2000. – 126 с.
42. Гоголев Л.Д. Беседы об эстетике поведения. – К., Мыстецтво, 1990.
43. Головаха Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого взаимопонимания. – К., 1989.
44. Горевалов С., Кіров В., Чижевський В. Конфлікти. – Львів, 2000.



45. *Грасіан Б.* Кишеньковий оракул, або наука розсудливості. – К., 1994.
46. *Гудзяк Б.* Релігійне життя в Україні у перші п'ять років незалежності. – Львів: Інститут Історії Церкви Львівської Богословської Академії, 2000 [Ковчег. Науковий збірник із церковної історії / За ред. Бориса Гудзяка, Ігоря Сkochилися та Олега Турія. – Число 2]. – С. 165-185.
47. Гуманітарні аспекти формування особистості. Матеріали Четвертої наукової конференції від 23 квітня 2010 р. – Львів: ЛДУ БЖД, 2010. – 374 с.
48. Гуманітарні аспекти формування особистості працівника МНС. Матеріали наукових семінарів від 15 березня 2007 р. та 12 березня 2008 р. – Львів: ЛДУ БЖД, 2008. – 224 с.
49. Гуманітарні аспекти формування особистості працівника МНС. Матеріали третьої наукової конференції від 24 квітня 2009 р. – Львів: ЛДУ БЖД, 2009. – 372 с.
50. *Гусейнов А. А., Апресян Р. Г.* Етика: Учебник. – М.: Гардарики, 2000.
51. *Дейвис Ф.* Ваш абсолютний імідж. – М., 1997.
52. Деловой протокол и этикет. – М., 1996.
53. Деловой этикет / Автор-уклад. Афанасьев И. – К.: Альтерпрес, 1998.
54. *Добрович А.* Общение: наука и искусство. – М.: Знание, 1975.
55. *Донцов А.В.* Формування моральних механізмів поведінки студ. молоді. – Х.: Видавничий дім “Шлях”, 2000.
56. *Донченко Е. А., Титаренко Т.М.* Личность: конфликт, гармония. – К., 1989.
57. *Драгомирецька Н.М.* Мистецтво ділового спілкування: Навч. посібник для студ. спец. “Державне управління” / Нац. акад. держ. управл. при Президентів України. – Одеса, 2005.

58. *Дунцова Н. Г., Станкевич Г. П.* Етикет за столом. – М., 1990.
59. “Духовний розвиток як фактор морально-етичного формування особистості”. Міжвузівська обласна студентська наук.-пр. конференція (2; 2004, 22 жовтня, Донецьк). Матеріали. – Донецьк: Наука і освіта, 2005.
60. Екологія і культура / М. А. Голубець, С. Б. Кримський, В. С. Крисаченко та ін. – К.: Наук. думка, 1991. – 260 с.
61. Естетика: Навч. посіб. / М. П. Колесніков, В. О. Колеснікова, В. О. Лозовой та ін. / За ред В. О. Лозового. – К.: Юрінком Інтер, 2005. – 208 с.
62. Естетика: Підручник / За загал. ред. Л.Т.Левчук. – К.: Вища школа, 1997. – 399 с.
63. Етика ділового спілкування: Курс лекцій / Тамара Купріянівна Чмут, Г.Л.Чайка, М.П.Лукашевич, І.Б.Осечинська. – К., 1999.
64. Етика: Навч. посібник / В. О. Лозовой, М. І. Панов, О. А. Стасевська та ін.; За ред. проф. В. О. Лозового. – К.: Юрінком Інтер, 2004.
65. Етика: Навч. посібник / Т. Г. Аболіна, В. В. Єфіменко, О. М. Лінчук та ін. – К.: Либідь, 1992.
66. Етика та естетика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. / За загал. ред. Горбача О.Н. – Львів, 2007. – 168 с.
67. Етика та психологія ділових відносин: Навч. посібник / Тетяна Євгенівна Андреева та ін.; За ред. Т.Є.Андреевої. – Харків: Бурун Книга, 2004.
68. Етичні норми і цінності: проблема обґрунтування. – К., 1997.
69. *Єрмоленко А. М.* Комунікативна практична філософія: Підручник. – К.,1999.
70. *Зеленкова И. Л., Беляева Е В.* Этика: Учебное пособие и Практикум. – Минск, 1997.
71. *Зигерт В., Ланг Л.* Руководит без конфликтов. – М., 1990.

72. *Золотухина-Аболина Е. В.* Современная этика: истоки и проблемы: Учебник для вузов. – Ростов н/Д., 1998.
73. *Зусин В.Я.* Этика и этикет делового общения: Учебное пособие для студентов вузов и техникумов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мариуполь: Рената, 2002.
74. *Івченко А. О.* Тлумачний словник української мови / Худож.-оформлювач С. А. Пятковка. – Харків: Фоліо, 2001.
75. *Йонас Г.* Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації. Пер. з нім.. – К.: Лібра, 2001. – 400 с.
76. *Калмычек Д.* Вежливость на каждый день. – М., 1981.
77. *Камычек Я.* Вежливость на каждый день. – К., 1992.
78. *Кант И.* Лекции по этике. – М.: Республика, 2000.
79. *Карнеги Д.* Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. – М., 1989.
80. *Карнеги Д.* Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. – М., 1989.
81. *Кіров В. О., Горевалов С. І.* Соціонічний посібник військового журналіста. – Львів: Західноукраїнський Консалтинг Центр, 2001.
82. *Кисельов М.М., Деркач В.Л., Толстоухов А.В. та ін.* Концептуальні виміри екологічної свідомості: Монографія. – К.: Вид. Парапан, 2003. – 312 с.
83. *Кисельов М., Канак Ф.* Національне буття серед екологічних реалій. – К.: 2000. – 320 с.
84. *Книге А. фон.* Об обращении с людьми / Пер. с нем. Я. Лангена; Предисл. Р.Позе. – Дубна: Феникс, 1994.
85. *Кобзева В. В.* Этикет. – М., 2000.
86. *Коваль А. П.* Ділове спілкування. – К., 1992.
87. *Ковалев А.Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М., 1996.
88. *Корніяка О.* Мистецтво гречності: Чи вміємо ми себе поводити? – К., 1995.

89. *Котлер Ф.* Маркетинг, гостеприимство, туризм. – М., 1998.
90. Краткий справочник по этикету. – К., 1992.
91. *Крижан Э., Орлик Ю.* Как себя вести: О правилах приличия / Пер. с словацк. – Братислава, 1986.
92. *Крисаченко В.С., Хильки М.І.* Екологія. Культура. Політика: Концептуальні засади сучасного розвитку. – К.: «Знання України», 2002. – 598 с.
93. *Кругляница Т. Ф.* Этика и этикет. – М., 1995.
94. *Кубрак О.В.* Етика ділового та повсякденного спілкування: Навч. посібник з етикету для студ. – Суми: Університетська книга, 2001.
95. *Кузин И. Н.* Этикет. – Минск, 2003.
96. *Куликов В., Галицький В.* Применение психологического воздействия в конфликтных ситуациях. Проблемы психологического воздействия. – М., 1995.
97. Культурологічні проблеми проф. діяльності офіцера: Навч. посібник / Валерій Григорович Рибалка, В.Т.Жежерун, І.В.Гавриш та ін. – Харків, 2005.
98. *Лаврецький Р.* Інтелігентність як невід’ємна складова професійної культури працівника МНС // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції „Пожежна безпека-2007”. – Черкаси, 2007. – С. 504-505.
99. *Лаврецький Р.В., Мовчан І.О., Чухрій О.Д.* Професійна етика та етикет працівника МНС: Навчальний посібник. – Львів: „СПОЛОМ”, 2006. – 162 с.
100. *Лаврецький Р.* Проблема цінності життя рятувальника при виконанні службового обов’язку // Особистість в екстремальних умовах. Матеріали науково-практичного семінару 29 лютого 2008 р. – Львів: ЛДУ БЖД, 2008. – С. 37-40.
101. *Левінас Е.* Між нами. Дослідження думки про іншого. – К., 1999.
102. *Левчук Л. Т., Оніщенко О. І.* Основи естетики: Навч. посібник. – К.: Вища шк., 2000.

103. Лексикон хороших манер. – Таллин, 1991.
104. *Личковах В. А.* Переживание красоты. – К.: Мистецтво, 1987.
105. *Лозовой В.А.* Нравственная культура личности: содержание и пути формирования: Учебное пособие. – Харьков, 2001.
106. *Лозовой В.О., Петришин О.В.* Професійна етика юриста. – Харків: Право, 2004.
107. *Лунева О. В., Хорошилова Е. А.* Психология делового общения. – М., 1987.
108. *Лупьян А. Я.* Барьеры общения, конфликты, стресс... – Ростов-на-Дону, 1991.
109. *Маланюк Є.* Нариси з історії нашої культури. – К.: АТ "Обереги", 1992.
110. *Мартин Д.* Этикет. Все о правилах поведения за столом. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2001.
111. *Максимовский М. В.* Этикет делового человека. – М., 1994.
112. *Малахов В. А.* Этика: Курс лекцій: Навч. посібник. – 4-е вид. – К.: Либідь, 2002.
113. *Митчелл М.* Деловой этикет / Мэри Митчелл, Джон Корр; пер. с англ. О. И. Максименко. – М.: АСТ; Астрель, 2005. – XVIII, 285 с., ил.
114. *Михневич А. Е.* Ораторское искусство лектора. – М., 1983.
115. *Мищич П.* Как проводить деловые беседы. – М., 1983.
116. *Мовчан В.* Історія та теорія етики. Курс лекцій: Навч. посіб. – 2-ге вид., доп. – Львів, 2005. – 488 с.
117. *Моисеев Н.Н.* Человек и ноосфера. – М.: Мол. гвардия, 1990. – 351 с.
118. *Мулярчук Є.* Проблема соціальної реалізації настанов релігійної моралі // Філософська думка, 2006, № 1.
119. *Мур Дж. Э.* Принципы этики. – М., 1984.
120. *Ниренберг Д., Калеро Г.* Читать человека как книгу. – М., 1990.

121. *Номис М.* Українські приказки, прислів'я і таке інше / Перевид. Д. Гулей. – Торонто; Київ, 1993.
122. *Нравственная культура личности.* – К., 1986.
123. *Обозов Н. Н., Щекин Г. В.* Психология работы с людьми: советы руководителю. – К., 1990.
124. *Огірко О.* Християнська етика: Навчальний посібник. – Львів: ЛІ МАУП, 2003.
125. *Огірко О.* Християнсько-етичне виховання молоді: Навчальний посібник. – Львів: ЛІ МАУП, 2002.
126. *Остроухов В.* “Зло” та “насилля” в релігійно-філософських концепціях // *Філософська думка*, 2000, № 2. С. 82-94.
127. *Паламар А.* Етика – молодим: Правила доброго тону. – К.: Молодь, 1985.
128. *Палеха Ю.І.* Ділова етика: Навч.-метод. посібник. – К., 2000.
129. *Панасюк А. Ю.* Как победить в споре или искусство убеждать. – М.: Олимп, 1998.
130. *Печей А.* Человеческие качества. – М.: Наука, 1980. – 302 с.
131. *Пиз А.* Язык телодвижений. – Н.-Новгород, 1992.
132. *Покращення рівня послуг у готельному бізнесі: Практичні рекомендації.* – Львів, 2004. – 128 с.
133. *Потеряхин А.Л.* Психология управления, основы межличностного общения. – К., 1999.
134. *Поуст Е.* Американський етикет. – К., Тернопіль: Юніверс; Ной, 1991.
135. *Проблеми становлення духовності і моралі молодії людини в сучасних умовах. Збірник наукових праць.* – Львів: ЛШПБ, 2003.
136. *Профессиональная этика и служебный этикет работников органов внутренних дел как воплощение в жизнь нравственной и эстетической культуры в служебной деятельности.* – К., 1978.

137. *Проценко О. П.* Модуси етикету: добро, краса, користь. – Харків, 1994.
138. *Проценко О. П.* Етикет і ділові відносини. Конспект лекцій із спецкурсу. – Харків, 1993.
139. *Равич М. М.* Этикет. – СПб, 1999.
140. *Радевич-Винницький Я.* Етикет і культура спілкування. – Львів: Сполом, 2001.
141. *Різун В.* Природа і структура комунікативного процесу. – К., 2000.
142. *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога. – М.: ВЛАДОС, 2000. – Кн. 1. – 384 с.
143. *Рогозин Д. П.* Секреты общения. – М., 1991.
144. *Розин А.* Этика: Учебник для вузов. – М.: Академический Проект, 2003. – 624 с.
145. *Рудакевич М.І.* Етика державних службовців: Монографія. – К., 2003.
146. *Савельєв В.* Етика: Навчальний посібник. – 2-ге вид., виправлене. – Львів: ”Магнолія Плюс”, 2006. – 244 с.
147. *Сагач Г.М.* Ділова риторика: мистецтво риторичної комунікації. – К.: Зоря, 2003.
148. *Сафьянов В.И.* Этика общения. – М.: Знание, 1991.
149. *Сахаров В.Р.* Навыки и умения лектора. (Краткий психологический очерк). – М.: Знание, 1978.
150. *Седова Л.Н.* Этика делового общения: Учебн. пособие. – Х., 2002.
151. *Сипливая Е.Д.* Современная энциклопедия этикета. – Донецк: БАО, 2006.
152. *Скотт Дж. Г.* Конфликты, пути их преодоления / Пер. с англ. – К., 1991.
153. *Скрипник А.П.* Моральное зло в истории этики и культуры. – М.: Политиздат, 1992.
154. *Сливка С. С.* Професійна етика працівника міліції. – Львів, 1995.
155. *Слобідський С.* Закон Божий: Підручник для сім’ї та школи. – 3-є вид. – К., 2004.

156. Словарь по этике / Под. ред. А. А. Гусейнова и И. С. Кона. – М.: Политиздат, 1989.
157. *Сміт Е. С.* Національна ідентичність. – К., 1994.
158. *Смолка К.* Правила хорошего тона. – М., 1980.
159. Современный этикет. / Сост. Ирина Алексеевна Сокол. – Харьков: Фолис, 2005.
160. *Тараканов П. С.* Золотая книга руководителя: Законы, советы, правила. – М., 1994.
161. *Татаркевич В.* О счастье и совершенстве человека. – М.: Мысль, 1981.
162. Теорія та історія світової та вітчизняної культури. Курс лекцій / Бичко А. та ін. – К.: Либідь, 1992. – 392 с.
163. *Тома І.* Як удосконалювати самого себе: Пер. з чес. – 2-е вид. – К.: Політвидав України, 1988.
164. *Томан Т.* Мистецтво говорити. – К., 1986.
165. *Тофтул М.* Етика: Навчальний посібник. – К.: Видавничий центр "Академія", 2005. – 416 с.
166. Універсальний довідник з ділових паперів та ділової етики. – К.: Довіра, 2003.
167. Учїться висловлюватися / П. І. Білоусенко, Ю. О. Арешенков, Г. М. Віняр та ін. – К.: Рад. шк., 1990.
168. *Федоренко Е. Г.* Профессиональная этика. – К.: Вища школа, 1983.
169. *Фомин Ю. А.* Психология делового общения. – Минск, 2003.
170. *Ханников А. В.* Деловой этикет и ведение переговоров: Правила хорошего тона с комментариями психолога. – М., 2005.
171. *Холопова Т. И., Лебедева М. М.* Протокол и этикет для деловых людей. – М., 1996.
172. *Хорват В.* Вежливость на каждый день. – М., 1981.
173. Християнська етика / Ред. А.Калашник та ін. – Львів, 1998.
174. *Цуканова Е.* Психологические трудности межличностного общения. – К., 1985.



175. Чибісова Н. Г., Тарасова О. І. Риторика: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.
176. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Етика ділового спілкування: Навч. посібник. – 2-е вид. переробл. і доп. – К.: Вікар, 2002.
177. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех (Психология бизнеса). – М., 1993.
178. Шейнов П. В. Психология и этика делового контакта. – Минск, 1996.
179. Шейнов П. В. Искусство убеждать. – М., 2002.
180. Шеломенцев В.М. Этикет і сучасна культура спілкування / Під заг. ред. В.К.Федорченка. – 2-е вид. – К.: Лібра, 2003.
181. Шрейдер Ю. А. Этика: Введение в предмет. – М., 1998.
182. Щёкин Г. В. Как читать людей по их внешнему облику. – К.: Україна, 1993.
183. Энгерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. – М., 1990.
184. Энциклопедия этикета: Правила поведения в обществе и дома. – М., 1996.
185. Эстетика: Учеб. пособие / Л. Т. Левчук, Д. Ю. Кучерюк, В. И. Панченко, М. Ю. Русин. – К.: Выща шк., 1991.
186. Эстетика: Учебн. пособие / Под ред. В. А. Лозового. – Сумы, 1999.
187. Юркевич П. Курс загальної педагогіки з додатками / Пер. з рос. Г. Боровської. Передмова Ролянда Піча. – Львів : Логос, 2004. – 256 с.
188. Ягодинский В. Н. Как себя вести (Практический курс культурного поведения). – М., 1991.





