

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Т. в. о. начальника Мобільного  
рятувального центру швидкого  
реагування Державної служби України  
з надзвичайних ситуацій

полковник служби цивільного захисту

Юрій ЦИКЕНЮК

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ року

**ПЛАН-КОНСПЕКТ**

**на проведення заняття з профільної підготовки  
з особовим складом МРЦ ШР ДСНС України**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Тема: Індивідуальна поведінка і корпоративна етика.**

**Навчальна мета:**

Доведення до особового складу теми лекції

---

**Час:** 1 година

**Місце проведення:**

Навчальний клас МРЦ ШР ДСНС України

---

**Навчально-матеріальне забезпечення:**

План-конспект

---

**Нормативно-правові акти та література:**

1. Конституція України;
2. Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
3. Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини»;
4. Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
5. Наказ Міністерства соціальної політики України № 56 29.01.2020 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах».
6. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації [Електронний ресурс] / О. Д. Рихліцька // Гуманітарний часопис. – 2011. – № 1. – С. 89–97. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc>.

7. Наказ МВС від 16.11.2018 № 932 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління»

**Питання, які вивчатимуться:**

1. Корпоративна етика.
2. Мораль.
3. Індивідуальна поведінка.
4. Права та обов'язки осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту

Питання та їх стислий зміст	Методичні вказівки.
<p>Процеси демократизації українського суспільства та поява нових соціальних викликів формують реальну потребу переосмислення ціннісних характеристик системи державного управління, враховуючи пріоритетний статус людини в соціумі. Феномен поняття корпоративної етики досить новий – формувався й розвивався паралельно із виникненням різноманітних процесів у галузях діяльності суб'єктів соціуму.</p> <p><b>Етика</b> — система норм морального поведіння людей, їхніх обов'язків у відношенні один до одного і суспільства в цілому.</p> <p><b>Корпоративна етика</b> – це система моральних принципів, норм моральної поведінки, що регулює вплив на відносини всередині однієї організації і на взаємодію з іншими організаціями.</p> <p><b>Мораль</b> — система вимог, норм і правил поведінки людини, що історично склалися і дотримання яких носить добровільний характер. Коли про мораль перестають говорити, вона зникає.</p> <p><b>Значення моралі:</b> сукупність правил для регулювання людської поведінки; вираження людяності, піклування про людину; особлива сфера ціннісного буття людини; форма суспільної свідомості; форма самосвідомості людини.</p> <p>Мораль виступає одночасно і як характеристика окремої особистості, що є носієм моральної свідомості і єдиним суб'єктом морального рішення та вчинку (індивідуальна мораль), і як особлива форма суспільної свідомості, духовно-практична сфера життя суспільства, в якому дії людей мають бути певним чином узгоджені й підкорятися загально - соціальним законам. У цьому полягає основна особливість моралі. У ній індивідуальне і соціальне перебувають у складній діалектичній єдності, відображаючи два основних її виміри: моральний вимір особистості і моральний вимір суспільства.</p> <p>Тому поряд з вимогами індивідуальної етики, зверненої до особистості, велике значення в житті людей мають норми соціальної етики, що характеризують особливості функціонування моралі на рівні суспільства, у сфері соціальних відносин.</p> <p>Реалізація етичних принципів на практиці охоплює два основних кроки. Перший крок полягає в розумінні внутрішньої динаміки морального вибору, а другий крок – у створенні норм, які скеровують етичні дії.</p> <p><b>Моральний вибір</b> – це динамічний процес. Факти свідчать про те, що люди врівноважують свій моральний вибір, постійно порівнюючи своє нинішнє моральне самосприйняття із власними моральними орієнтирами. Моральний орієнтир є рівнем доброчесності, який люди сприймають як морально прийнятний для себе. Якщо</p>	<p>Короткий запис</p>

раптом виявиться, що власні дії людини занадто радикально відхиляються від її особистих орієнтирів, така людина починає протидіяти. Цю ситуацію називають «моральним врівноваженням».

Цей процес морального врівноваження часто відбувається несвідомо. Людям не подобається стикатися зі своєю неетичною поведінкою. Тому вони можуть вдатися до виправдань, аби зменшити рівень дисонансу між їхніми моральними стандартами та реальною поведінкою. Коли люди дійсно визнають такий дисонанс, вони часто почуваються погано через свою поведінку, що призводить до бажання компенсувати або «врівноважити» її.

Політика підприємства може впливати на внутрішню динаміку здійснення морального вибору й спонукати людей слідувати за своїм моральним компасом, а також завжди бути «етично винагородженим» у такі способи:

- Підвищення морального орієнтира шляхом спонукання людей порівнювати свої дії із вищими внутрішніми стандартами. Чітке визначення етичних очікувань та акцент на довірі, яку організація (та/або громадськість) виявляє до них, допомагає скорегувати моральний орієнтир у бік підвищення. Знеохочення до надання інформації, нагляд і недовіра можуть, своєю чергою, знизити моральний орієнтир, за яким людина оцінює свою поведінку.

- Підкреслення морального орієнтира. Навіть люди з дуже високими внутрішніми моральними стандартами іноді не дотримуються їх. У такому випадку виникає дисонанс між поведінкою (що розглядається) і моральним орієнтиром. Звернення до особистої моралі людей і спонукання їх до роздумів про етичні наслідки їхніх дій можуть призвести до того, що здійснений вибір матиме глибші етичні підстави.

Моральний вибір зазвичай не здійснюється ізольовано. Насправді більшість людських рішень часто обумовлена соціальними мотивами, такими як лояльність, розбудова довіри, надання послуги у відповідь або допомога будь-кому в складній ситуації. Люди приймають рішення, керуючись власними інтересами, але для них також важливо, що думають чи роблять інші. Соціальні мотиви можуть працювати як на користь, так і на шкоду етичним рішенням. *Думки сторонніх спостерігачів зазвичай мають значення для особи, яка приймає рішення: люди вважають за краще діяти егоїстично та корисливо, але водночас люблять виглядати морально для інших.*

*Таким чином, механізми прозорості та підзвітності можуть зменшити неетичну поведінку. Уявлення про те, що твоя поведінка на видноті та за нею, імовірно, спостерігають, вносить елемент підзвітності, який ускладнює виправдання своєї поведінки, адже потенційні спостерігачі можуть легко впізнати таке виправдання.*

«Взаємність» відіграє ключову роль у більшості соціальних взаємодій, а також є основоположною в багатьох корупційних практиках. Взаємність може виступати як мотивація або привід для здійснення корупційної чи неетичної поведінки. Прикриваючись добрими намірами, можна ховатися від визнання фактичних моральних наслідків неналежної поведінки – як тоді, коли йдеться про себе, так і тоді, коли йдеться про інших. *Типові шаблони виправдання охоплюють таке:*

- Корисливий альтруїзм: коли хтось інший також отримує вигоду з неналежної поведінки, для виправдання своїх дій використовують інтереси іншої людини замість власних. Скажімо, допомога товаришеві в пошуку роботи затьмарює корупційне діяння, у цьому випадку – кумівство.

- Логіка Робіна Гуда: шкоду, заподіяну сильнішому/могутнішому/багатшому суб'єктові, виправдовують відданістю принципу рівності.

- Розмивання відповідальності: коли кілька людей вчиняють неналежну поведінку, знижується імовірність того, що одна людина висловиться проти неї. Кожна людина відчуває меншу відповідальність за свої дії та не хоче обмежувати свободи вибору іншої людини або висловлювати недовіру.

Нещодавні дані досліджень поведінкової етики підтверджують важливість соціальних норм та ідентичностей для морального вибору. Якщо одна людина бреше або обманує і такий обман минає для людини безкарно, ця поведінка може поширитися серед друзів або колег. Зокрема поступові відхилення від етичної поведінки зазвичай більш прийнятні для оточення, відтак торується слизький шлях до загальної нечесності.

Ключовий фактор у створенні та зміцненні поведінкових норм – соціальна ідентичність, її визначають як роль, яку люди призначають собі в групі, а групи призначають собі в суспільстві. Тому в організаціях важливо запровадити етичну ідентичність. Кодекс етики можна використовувати задля пропагування етичної поведінки як соціальної норми.

Загалом на етичну поведінку може вплинути зміна контексту, у якому люди змушені приймати рішення та діяти: ми здатні самі створювати контексти, які допомагають людям уникати етичних ризиків, привертати увагу людей до етики та мотивувати до етичної поведінки. Ключові принципи формування поведінки:

1. Зробити бажану поведінку легкою (усунути бар'єри, які ускладнюють етичні дії).

2. Захист від ризику (етичні ризики легко недооцінити).

3. Вдосконалення (немає досконалої системи, і не варто дозволяти досконалості бути ворогом поліпшення).

Зауважимо: занадто багато розмов про етику зосереджено на неетичній поведінці замість позитивних прикладів етичної поведінки. Важливим компонентом формування організації або суспільства з глибшими етичними засадами є виявлення таких організацій чи суспільств, які, як видається, домагаються певного успіху в етичному плані. З огляду на важливість позитивних прикладів, пропонуємо обговорити конкретні приклади організацій, які впроваджують більш етичні системи в повсякденну практику наймання на роботу, просування по кар'єрі, винагородження та моніторингу.

Давайте поміркуємо, яка організація або яке суспільство здається вам найбільш етичним. Така організація або таке суспільство можуть стати тим етичним орієнтиром, який ми захочемо наслідувати. Обговорімо такі питання:

- Що є для вас етичним орієнтиром?
- У який спосіб цей орієнтир керується етичними принципами?
- Як він впроваджує принципи в повсякденній діяльності (скажімо, під час найму працівників, під час оцінки, у наданні компенсацій і т.д.)?
- Як він реагує на неминучі етичні порушення?

**Етична поведінка** – комплекс правил, які існують в сталому колективі, визнаються і виконуються всіма, або, принаймні, переважною більшістю членів колективу. Етичні норми є суцільно внутрішніми для певного колективу, вони не нав'язуються зовні ані законом, ані розпорядженнями начальства. Вони є у кожному постійно існуючому колективі, питання в тому чи відповідають вони вимозі «Публічні цінності завжди переважають над індивідуальними інтересами» чи ні.

Жити за загальновизнаними етичними нормами просто. Ти знаєш, як треба спілкуватися з колегами, з громадянами, з якими треба спілкуватися по службі. Ти

Обговорення

Короткий  
запис

знаєш, як з тобою спілкуватимуться колеги і як мусить спілкуватися з тобою начальство.

*Вирішальними умовами успіху підприємства є працьовитість, фахова майстерність, талант її співробітників.* У активізації перерахованих якостей усе більше значення має моральний підхід і рівень моральної свідомості. Важливим у корпоративній (професійній) етиці є об'єктивне і доброзичливе ставлення до людей, їх фахової думки, службових прагнень. Реальним проявом фахової порядності є єдність слова і діла.

Професійна мораль є наслідком поділу праці, що склався історично. Кожна професія ставить до людей, які її обрали, відповідні моральні вимоги, породжує специфічні моральні проблеми. Проте одні професії не потребують істотних коректив звичайних норм поведінки людей, а інші вимагають цього. Йдеться насамперед про види діяльності, в яких об'єктом впливу є людина. Професійна мораль конкретизує загальні моральні норми й оцінки, які визначають ставлення людини до своїх професійних обов'язків, до об'єкта праці, до колег за професією, до партнерів, до суспільства загалом. Це насамперед усвідомлення своєї моральної відповідальності й готовність виконувати свій професійний обов'язок.

Центральним поняттям професійної моралі є поняття *професійного обов'язку*, яке поєднується з поняттям відповідальності. Проаналізувати результати своєї праці з позицій загальнолюдських моральних цінностей спеціалісту допомагає професійна совість. Вона пересікається з такими поняттями як професійна честь, професійна гідність, професійна справедливість. Від професійного такту залежать взаємини з іншими людьми, вирішення під час спілкування з ними ділових проблем. Професійна етика обґрунтовує певну систему моральних норм, що регулюють поведінку та взаємини людей у тій чи іншій професійній діяльності.

Корпоративна етика формується на основі системи моральних вимог і норм поведінки, які ґрунтуються на головних нормах та принципах етики, що вироблені моральною свідомістю суспільства (гідність, обов'язок тощо), та, які відтворюються у поведінці учасників ділових відносин. Особистісні та професійні цінності спираються на загальнолюдські моральні норми і принципи: принцип блага, особисті чесноти (чесність, відкритість, відповідальність, мірі; християнські чесноти: любов до іншого, милосердя, співчуття); принципи “суспільного договору” та “розумного егоїзму” та становлять основу для сучасної професійної діяльності та спілкування.

В Україні через недосконалість нормативноправового регулювання системи державного управління, внаслідок набутих дефектів моральної свідомості й етичного виховання певної частини чиновників, а також в умовах нерозвиненості структур громадянського суспільства, як чинника соціального контролю і соціального впливу, деформувалась професійна свідомість чиновника і стійко вжились у систему державного управління “самодостатні” структури, які живуть і функціонують за своїми етичними нормами. На фоні цього повноваження державного службовця – це не тільки інструмент реалізації прийнятих рішень, а й фактор, який впливає на спосіб мислення, характер і поведінку керівника.

Тому необхідно виокремити основні ознаки, які перетворюються й на ризики, *негативного прояву корпоративної етики можна виокремити:*

- байдужість до соціального змісту своєї професійної діяльності;
- підміна громадських інтересів вузько корпоративними, особистими;
- псевдоактивність, імітація бурхливої діяльності, за якою ховається байдужість до своєї справи, безініціативність;
- псевдоуважність, імітація турботи про громадянина та байдужість до

проблем, з якими він звертається;

– демонстрація того, що доля громадянина, який звернувся за наданням послуги, залежить від владних повноважень представника системи державного управління.

Такі негативні прояви, які все ще досить часто трапляються в діяльності державних службовців, й соціальні наслідки цих процесів є важкими і небезпечними не тільки для системи державного управління, а й для держави та всього суспільства загалом.

Тому розрив з переважаючою в суспільстві мораллю, підміна державних інтересів вузькокорпоративними дискредитують посаду державного службовця в очах громадськості, руйнують довіру до нього і влади загалом, закріплюють у масовій свідомості стійко негативний імідж чиновника, позбавляє державу опори в суспільстві.

Тобто етичний аспект професійної діяльності безпосередньо пов'язується з процесами цілепокладання та базовими критеріями реалізації, забезпечення й оцінювання ефективності й результативності управління.

*Результатом забезпечення етичності діяльності організацій, враховуючи державні органи влади, є “потрійна винагорода”:*

- індивідуальна винагорода полягає в задоволенні працею у колективі;
- винагорода організації полягає у зростанні її завдяки реальним результатам діяльності організації на благо громадянина та суспільства; ефективності (передусім соціальної) й авторитету в суспільстві;
- винагорода суспільства внаслідок зниження трансакційних витрат та форми якісних послуг, які задовольняють потреби громадян, утверджують атмосферу довіри, співпраці й прогресу.

Особливістю корпоративної етики державного управління є те, що діяльність службовців організовується з формальної сторони наказом, розпорядженням, але з іншого боку – ефективність взаємодії досягається за рахунок внутрішньої згуртованості, поєднання орієнтирів і прагнень працівників, що сприяє єдності світогляду та ціннісних засад діяльності.

*У своїй щоденній діяльності службовці державних установ повинні демонструвати прагнення дотримуватись найвищих стандартів корпоративної етики і професійної поведінки у відносинах із членами громади, колегами, загалом суспільством.*

Очевидно, цього можна досягти, якщо:

- знати, розуміти й діяти відповідно до етичних цінностей та принципів, які сформовані в суспільстві чи викладені у кодексі етики конкретної організації. Застосовувати їх до всієї управлінської діяльності й до усього, що виконується державним службовцем;
- вести діяльність за принципом відповідальності політичної поведінки, прозорої й адаптованої до конкретних умов управління громадою;
- брати на себе відповідальність та вимагати відповідальності від колег, розуміючи, що має формуватись спільна відповідальність й етична поведінка.

Тобто, має формуватись внутрішня корпоративна ідентичність на основі діалогу щодо цінностей між службовцем та інституцією державного управління.

*При формуванні корпоративної етики рекомендується використовувати наступні заходи:*

- підтримка керівництвом державного органу місії, цілей, правил і принципів діяльності цього органу, що визначають відношення до його працівників і громадськості;
- демонстрація лідерських якостей керівництвом державного органу,

Короткий  
запис

керівниками структурних підрозділів відповідно до вимог профілів професійної компетентності посад державної служби;

- підтримка зовнішніх символів (індикаторів), яка включає вимоги до зовнішнього вигляду працівників, оформлення приміщень, організації системи заохочення і покарань, відкритість і прозорість критеріїв, що лежать в основі кадрових рішень;

- поведінка керівництва державного органу в кризових ситуаціях;

- запровадження системи наставництва та адаптації для новопризначених працівників державного органу;

- система комунікації та взаємовідносин у колективі;

- оцінка службової діяльності та планування кар'єри державних службовців, їх професійного розвитку;

- підтримка наявних традицій державного органу;

- участь керівництва державного органу в організаційних заходах;

- поширення цінностей державної служби, корпоративної культури, вимог до загальноприйнятної поведінки працівників державного органу у корпоративних виданнях, під час проведення корпоративних свят тощо.

**Особи рядового та начальницького складу повинні виховувати в собі:**

- повагу до закону, порядність, чесність, прагнення до співробітництва, компетентність;

- вірність слову, відповідальність і наполегливість у виконанні службових обов'язків;

- тактовність, справедливість, повагу до інших, дотримання правил статутних відносин;

- недопущення будь-якої дискримінації, сексизму, сексуальних домагань, фізичного, психологічного і сексуального насильства.

**Права та обов'язки осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту встановлені Правилами етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, затверджені наказом МВС від 16.11.2018 № 932.**

Короткий запис

**Працівники ДСНС зобов'язані не допускати:**

- принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану чи віросповідання інших осіб;

- поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;

- впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на їх поведінку та ухвалення рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;

- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;

Короткий запис

- дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Короткий запис

**Працівники ДСНС зобов'язані:**

- неухильно дотримуватися загальновизнаних норм поведінки, бути

доброзичливими та ввічливими, дотримуватися високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), поважати гідність громадян, не виявляти свавілля або байдужості до їхніх правомірних дій та вимог;

- запобігати виникненню конфліктів у стосунках із громадянами, керівниками, колегами та підлеглими;

- виконувати свої посадові обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій;

- неухильно дотримуватися вимог законодавства з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням.

***Керівництво Центру має право в разі порушення принципів Політики попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганням, дискримінацією та зловживання владою вживати дисциплінарних заходів.***

Короткий  
запис

**План-конспект склав:**

Фахівець відділу персоналу,  
соціально-гуманітарної роботи  
та психологічного забезпечення

Олена ЯСІНСЬКА

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ року