

УДК 174
ББК 87.75
П84

Рекомендовано вченою радою ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»
(протокол № 4 від 25 листопада 2015 року)

Рецензенти:

Бойченко М.І., доктор філософських наук, професор Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
Василевська Т.Е., доктор з державного управління, професор Національної академії державного управління при Президентові України

Професійна і прикладна етика : навчальний посібник / [Аболіна Т. Г., Рогожа М. М., Василькевич Я. З., Заболотна В. О., Коцур В. П., Рик С. М.] ; за заг. ред. Коцура В. П. – Препринт. – Переяслав-Хмельницький, 2016. – 314 с.

У навчальному посібнику системно представлено актуальні питання історії, теорії і практики професійних і прикладних етик як складові програми фахової підготовки студентів.

Для студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, викладачів, всіх, хто цікавиться сучасними проблемами професійних і прикладних етик та ціннісно-нормативними вимірами інформаційного суспільства.

Professional and applied ethics. Textbook / [Abolina T.G, Rogozha M.M., Vasylkevych Y.Z., Zabolotna V.O, Kotsur V.P., Ryk S.M.]; According to general editing Kotsur V.P. – Pereyaslav-Khmelnytsky: – 314 p.

The topical issues of history, theory and practice of professional and applied ethics as the integral program of students' professional training are systematically presented in the textbook.

For students, graduate students, teachers, anyone interested in modern problems of professional and applied ethics and normative dimensions of the information society.

УДК 174
ББК 87.75

ISBN

ПЕРЕДНЄ СЛОВО

У сучасному світі постійно зростає запит на етичне забезпечення професійної діяльності, у першу чергу, в тих галузях суспільної життєдіяльності, де складаються багатомірні і ціннісно неоднозначні відносини між фахівцями у колективі та фахівцями з громадськістю.

Даний навчальний посібник підготовлено для забезпечення програми фахової підготовки студентів Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г.Сковороди, у спеціальності яких етична складова професійного спрямування займає відповідне місце.

Етичні проблем професійної діяльності охоплюють традиційні проблеми професійної взаємодії та нові, пов'язані із специфікою інформаційного суспільства. Йдеться про сфери, де здійснення професійні проблемами, вирішення яких потребує етичної компетентності, а значить і спеціальної підготовки. Це етичні питання професійної поведінки в колективі та способи її етичного забезпечення і розв'язання етичних проблем; етичний супровід взаємодії з клієнтами та споживачами професійних послуг; етичне забезпечення роботи з документами. Окремо слід виділити коло питань, які виходять за рамки власне професійної діяльності, але закладені в якості умов можливості їх нормального функціонування. Йдеться про етичну компетентність фахівців у потенційно небезпечних для життєдіяльності людини сферах. Знання з біоетики і екологічної етики дають фахівцеві можливість розуміти сутність гострих суспільних дискусій, знати можливі етичні небезпеки і вміти брати участь у їх вирішенні/ подоланні.

Специфіка розгортання соціокультурних процесів у сучасному світі, глобалізація інформаційного суспільства та посилення ціннісно-нормативної складової його регуляції зумовлюють можливості розширення цільової аудиторії даного навчального посібника. Він може стати корисним у програмах підготовки фахівців тих галузей соціогуманітарного знання, для яких професійні етики управління, державної служби, бізнесу є основою ціннісно-нормативної регуляції трудової діяльності.

Структура навчального посібника відбиває логіку розгортання проблемних питань щодо етичного забезпечення професійної діяльності фахівців спеціальності «документознавство та інформаційна діяльність».

Навчальний посібник містить три тематичні блоки.

У першому розділі, «Теоретичні основи професійної і прикладної етики», даний короткий нарис історії етичних вчень, які стали віхами у формуванні практично орієнтованої етики; визначено методологічні засади виникнення і розвитку професійної і прикладної етики як явищ сучасного соціокультурного простору; систематизовано знання про етичну інфраструктуру.

У другому розділі, «Професійна етика», представлено професійні етики, що є найпоширенішими у професійній діяльності майбутніх випускників Університету: етика управління, етика державної служби, ділова етика та корпоративна соціальна відповідальність.

Третій розділ, «Прикладна етика», присвячено академічній етиці, яка охоплює питання власне педагогічної та наукової діяльності, а також етичні питання щодо ролі і значення освітніх і наукових чинників у сучасному соціокультурному просторі; також у розділі висвітлюються питання інформаційної етики, біоетики та екологічної етики як найактуальніших прикладних етик у сучасному інформаційному суспільстві.

Наприкінці книги вміщено словник термінів, роз'яснення яких дано у відповідних темах, та іменний покажчик мислителів та вчених, концепції яких розглянуто у тексті.

У кожній з тем навчального посібника ключові терміни виділені жирним курсивом (наприклад, *альтруїзм*) та дане їх роз'яснення. Виділення цього терміну курсивом в інших темах (наприклад, *альтруїзм*) вказує на те, що він вміщений у прикінцевий словник термінів.

Викладення матеріалу кожної з тем завершується пропозиціями щодо організації роботи студента на практичних (семінарських) заняттях та завдань по підготовці до них. З метою перевірки теоретичних знань

наприкінці кожної теми наведено перелік контрольних питань. По кожній темі представлено список джерел і літератури, використання яких сприятиме подальшому поглибленому вивченню матеріалу.

Навчальний посібник підготовлено авторським колективом викладачів Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Г. Сковороди, Київського національного університету імені Тараса Шевченка та Національного авіаційного університету на основі багаторічного досвіду викладання курсів професійної і прикладної етики.

Тема 1 – Аболіна Т.Г., Рогожа М.М.;

Теми 2–4, 6, 8, 10, 12 – Рогожа М.М.;

Тема 5 – Заболотна В.О., Василькевич Я. З., Коцур В.П.;

Тема 7 – Аболіна Т.Г., Заболотна В.О., Рогожа М.М.;

Тема 9 – Аболіна Т.Г., Рик С.М., Рогожа М.М.;

Тема 11 – Василькевич Я. З., Коцур В.П., Рогожа М.М.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ І ПРИКЛАДНОЇ ЕТИКИ

Тема 1.

Історія етичних вчень

1. Етика як практична філософія в добу античності.
2. Етика І. Канта.
3. Утилітаризм.
4. Етика прагматизму.

1. Етика як практична філософія в добу античності.

Античність є колыскою європейської цивілізації. Інтелектуальний спадок Давньої Греції та Риму здійснював потужний вплив на усі наступні етапи розвитку європейської культури, аж до сьогодення. Доба античності стала вирішальною для формування західноєвропейської традиції етики. Сам терміна «етика» – давньогрецького походження. Він бере початок від слова «етос» (гр. *ethos*), що первинно означало «місцеперебування людини», але мало й інше значення, як-от «стала природа певного явища, його характер». Саме друге значення набуло широкого застосування в європейському культурному просторі, з чіткою нормативною акцентуацією, позначаючи таку сталу природу, характер явища, що одночасно виступає в якості зразка. **Нормативність** – це визначення спонуки і зобов'язання слідувати зразку, нормі.

Історично першою етико-нормативною програмою був запропонований у гомерівському епосі моральний канон. **Моральний канон** – це ідеальне уявлення про гідне життя, те, на що людині слід скеровувати свої зусилля і що є найвищим критерієм оцінки дій.

Гомер (VIII ст. до н.е.), напівлегендарний автор «Іліади» та «Одисеї», уславив героїв та їх діяння. Герої – це особливі істоти, напівбоги. Вони несуть у собі божественне начало, але від людей успадкували смертність. Зasadничою ідеєю античного світосприйняття, вперше зафіксованою у

героїчному епосі, було прагнення безсмертя. Для гомерівських героїв важливо зрівнятися з богами, але для цього слід здолати смертну природу безсмертними справами. Увічнення людини безсмертними справами стало тією нормативною програмою, яка увійшла в моральний канон доби. Для здійснення безсмертних справ потрібні спеціальні якості, чесноти. Це мужність, доблесть, честь, жадання слави, величність. Героїчний епос увів у мову повсякденного життя уявлення про належне, презентуючи моделі правильної поведінки. Особливістю нормативної програми епосу стала конкретність моделей поведінки: вони дані не у вигляді абстрактних норм, а вписані у безпосередню суспільну життєдіяльність і зафіксовані у живій суспільній практиці. Нормативна складова не має ідейно самостійного статусу, всі чесноти – контекстуальні, дані у безпосередніх ситуаціях і унікальних обставинах.

Етичне мислення розвивалося мірою формування абстрактних моральних норм, особливістю яких стала їх зростаюча невідповідність реальній поведінці людей. Значущість **Гесіода** (VIII–VII ст. до н. е.) у цьому процесі важко переоцінити. У праці «Труди і дні» він виходив з того, що людство спіткала вселенська катастрофа, на людей чатують біди і нещастя. Причиною всіх негараздів є відступ від заданого богами порядку речей, що означає відступ від правди і забуття шанобливого ставлення до богів.

Гесіод стоїть у витоків дидактичної (від гр. *didaktikos* – повчальний) літератури. Він не просто зафіксував наявний стан речей, він повчає людей, як можливо виправити ситуацію за допомогою чеснот. Засадничі чесноти, праця і справедливість, дали людям безсмертні боги в якості закону. Але дали не як факт, а як завдання. Слідувати божественним законам є місією людини, для виконання якої їй слід спеціально навчатися доброчесності.

Гесіод наголошує важливість людської праці, надаючи їй нормативного змісту. Праця наряду із справедливістю, що представлена через призму законослухняності, чесності суду, працелюбства, ощадливості, прагнення надійного достатку, вигоди задавала програму доброчесності, практичної,

діяльної спрямованості на здійснення безсмертних справ. Важливо, що у Гесіода справедливість і праця представлені вже у формі абстрактних принципів, відірваних від життя і повсякденних клопотів звичайних людей. У якості загальних принципів ідеальної сфери норми протистоять суспільній повсякденності. Мораль відмежувалася від буденності заради забезпечення вищої перспективи для світу.

Між Гомером і Гесіодом – часовий проміжок менший за століття, однак зміст моральних цінностей, ними представлених, та механізми їх функціонування у практичній повсякденності відрізняються суттєво. Гомер і Гесіод заклали різноспрямовані нормативні стратегії героїчної етики і трудової етики, відповідно. Протиставлення цих стратегій в історії європейської філософії зумовило подальший розвиток етики, першість у науково-філософському обґрунтуванні якої належить **Аристотелю** (384–322 до н. е.).

Аристотель окреслив місце етики у структурі філософського знання як практичної філософії, наділивши її завданнями визначати зміст чеснот, критерії розрізнення добра і зла та вивчати поведінку, яка залежить від вільного вибору, досвіду і звичок особи. Метою етики є не просто знання про доброчесність, а доброчесне вчинення. Етичні знання цінні не самі по собі, вони стають ціннісно-нормативною основою дії, доброчесної поведінки. Етика вчить, як стати доброчесним, найкращим. Етика для Аристотеля була виявом і продовженням реальної моральної практики.

Метою Аристотеля було спрямувати життя людини на досягнення щастя за допомогою чеснот. Для традиції античної філософії, яку він підхопив і розвинув, щастя – це результат практики моральних чеснот, найвище благо, поєднання духовних і матеріальних факторів, об'єктивне володіння якими наповнює життя людини змістом, робить його цілісним. Доброчесність формується у діяльнісному ставленні до світу, у реальному досвіді спілкування. Доброчесна людина, наповнюючи своє життя

діяльнісним смислом, досягає щастя, набуваючи тим самим доступне людям безсмертя.

Для Аристотеля людина – це, в першу чергу, громадянин, активний учасник політичних подій поліса, античного міста-держави. Тому діяльна, заснована на розумі самореалізація людини можлива лише як самореалізація громадянина у полісі з його звичаями, ustalеними зразками поведінки. Метою полісного життя є забезпечення щастя громадян, створення можливостей для реалізації їх розумної сутності. У цьому сенсі політичне життя знаходиться в етичній сфері.

Характер зв'язку етики і політики у Аристотеля розкривається через поняття справедливості. Справедливість – засаднича чеснота, вона тотожна законності і стосується всіх моральних чеснот, бо закон піклується про мужність, помірність тощо. Як сукупність звичних форм поведінки, що складаються із добродішних вчинків, – це чеснота по відношенню до інших людей. Вона поєднує місто-державу і окремих його громадян у прагненні до вищого блага. Наряду із такою загальною справедливістю існує й спеціальна справедливість, яка фокусується на питаннях розподілу вигод і тягарів громадянського життя. Вона виявляється у ставленні до почестей, майна, безпеки, тобто до того, що регулюється зовнішніми нормами і може стати предметом зловживань і маніпуляцій.

Спеціальна справедливість є двох видів: розподільча і зрівнювальна. **Розподільча справедливість** – це такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється із розрахунку питомої ваги внеску кожної особи у спільне благо. Це справедливість, пов'язана із розподілом майна, почестей та інших благ, що належать всім громадянам. Ці блага не можливо розділити порівну, а лише із урахуванням загальних заслуг кожного перед суспільством. **Зрівнювальна справедливість** – це такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється між усіма членами суспільства порівну, без урахування внеску кожного у спільне благо. Тут має місце проста арифметична

пропорційність: бути справедливим означає урівнювати те, що є предметом обміну.

Справедливість пов'язана з рівністю, оскільки вона можлива лише в середовищі рівних співгромадян. Це означає, що не може бути справедливості у стосунках між паном і кріпаком, батьком і сином. Водночас, рівність включає й урахування фактичних відмінностей тих людей, які вступають у відносини. А це провокує нерівність. З огляду на таку неоднозначність Аристотель назвав справедливість рівністю нерівних чи нерівністю рівних. Невміння чи неможливість віднайти баланс рівності та нерівності й зумовлюють суспільну напруженість і конфлікти.

Із зникненням системи полісного життя, суттєво змінюється й місія етики. Якщо антична філософія виходила у практику життя через етику, обґрунтовуючи ідеали доброчесності і морального канону, то наприкінці доби античності, наприклад, в етиці **Плотіна** (204/205–270), філософія сама стає етичною практикою. Етика отримує вираження не у публічній діяльності, не у вчинках у громадянському просторі, а у чистому мисленні. Споглядання світу, а не активна дія, стає шляхом досягнення безсмертя. Отже, на завершення античності етика як філософська наука переорієнтовує свою місію з осягнення діяльності особи у громадянському житті на виявлення джерел добра, осягнення вершин людського духу. Як практика доброчесного життя етика надалі згортається, перетворюючись на чисту теорію філософського мислення.

2. Етика І. Канта.

Роль німецького філософа **Імануїла Канта** (1724–1804) у розвитку етики як практичної філософії важко переоцінити. Його відома формула: «Практичним є все, що можливе завдяки свободі», – є квінтесенцією запропонованої ним нормативно-етичної програми.

За Кантом, для того, щоб бути чесною і доброю, людина не потребує філософії. Але здатність розпізнавати добро і зло дає теоретичну можливість

представити моральність у чистому вигляді, без домішок релігії, громадської думки тощо. Таким шляхом філософія виходить у сферу життєво важливих проблем, допомагаючи людині набути під ногами тверду моральну основу.

Висхідним поняттям етики Канта є автономна добра воля. Це безумовна воля, незалежна від волі Бога, установлень суспільства чи почуттів особи. Сама по собі, без будь-яких впливів на неї автономна добра воля має практичну необхідність. Лише вона є цінною самою по собі, і через неї всі блага отримують моральну якість. Розум породжує, узасадничує автономну добру волю. Визначивши розумний характер доброї волі, Кант ототожнив її із розумом і підпорядкував безумовним об'єктивним законам. Волю мають лише розумні істоти, оскільки вона є здатністю вчиняти згідно уявленню про закони. Саме як носій доброї волі людина є активним суб'єктом.

Одна справа – воля і розум самі по собі, інша – людські воля і розум. Людська воля керується не лише уявленням про закони, але і схильністю. Схильність – це будь-який потяг, який відповідає потребі, матеріальному інтересу чи душевній налаштованості людини. Тому об'єктивний характер морального закону для людської волі є примусом, необхідністю діяти всупереч схильностям і пристрастям. Таким чином, моральний закон – це об'єктивний принцип у формі примусового воління. Кант назвав його *імперативом*. Імператив відрізняється від максими – суб'єктивного правила воління. Максими обирають відповідно до умов життя, схильностей тощо. Максима є моральною, якщо вона узгоджена з моральним законом і визначена особою через усвідомлення нею морального обов'язку.

Веління імперативів представлені через накладання зобов'язання. Імперативи різняться за характером веління.

Гіпотетичні імперативи спрямовують особу:

- на досягнення можливої мети, так звані «технічні правила вміння»;
- на досягнення дійсної мети, так звані поради розсудливості.

Гіпотетичні імперативи не вказують на моральність і розумність поставленої мети, а вказують, що треба зробити для її досягнення. Вони

цілком і повністю залежать від мінливих зовнішніх чи внутрішніх обставин, а їх виконання спрямовано до мети, яка не має прямого стосунку до моральності. Наприклад, приписи лікаря для лікування хворого і отруйника для вбивства в світлі гіпотетичного імперативу є рівноцінними, оскільки кожен із них спрямований на досягнення задуманого. Вчинок за гіпотетичним імперативом зумовлений певною ціллю і є обов'язковим в якості засобу.

Категоричний імператив на відміну від гіпотетичних не спрямований на конкретну мету, але вимагає певного роду поведінки самої по собі. **Категоричний імператив** є об'єктивно необхідним моральним законом, що має силу для кожного, хто володіє розумом і волею. Категоричний імператив є один, але має три формули.

Перша формула утверджує необхідність узгодженості індивідуальної максими із всезагальним законодавством: Чини тільки відповідно до такої максими, керуючись якою ти будь-коли зможеш зажадати, щоб вона стала загальним законом. Ця формула універсалізації вказує на всезагальність основ моралі, їх дієвість для всіх людей.

Друга формула привносить певні обмеження у дію категоричного імперативу. Покладання всезагального правила має співвідноситися з метою самою по собі. Єдино такою метою є людина: Чини так, щоб ти завжди ставився до людства в своїй особі і в особі будь-кого іншого так само, як до мети, і ніколи не ставився б до нього тільки як засобу.

Третя формула задає характер категоричного веління і статус законодавчої волі: Воля людини має бути не просто підпорядкованою закону, але підпорядкованою йому таким чином, щоб вона розглядалася як така, що дає закони самій собі. Це формула автономії, вона вказує на моральне законодавство доброї волі.

Джерелом категоричного імперативу є обов'язок. Саме обов'язок, а не схильність є тим мотивом, який надає діям особи морального характеру. Не

Божі заповіді і не суспільна думка, а один лише обов'язок змушує людину вчиняти морально.

Погляд на людину в такій перспективі унаочнює, що вона належить одразу двом світам. По-перше, людина належить світу буденності, детермінованому законами природи і суспільства. По-друге, вона належить світу свободи, який лише і надає їй можливість діяти за моральним законом. За Кантом, біда людини у тому, що вона приймає закони природи і суспільної думки, нехтуючи світом свободи, де діє моральний закон. Тому людину слід навчити керуватися розумом при прийнятті рішень, а значить – діяти за обов'язком.

Кант розрізняє дії відповідно до обов'язку (наприклад, чесну торгівлю, вигідну продавцю) та дії заради обов'язку (наприклад, ведення чесної торгівлі навіть тоді, коли вона є очевидно невигідною продавцеві). Відповідно, він розрізняє дію, цінну за своїм результатом та вчинок, цінність якого полягає у самому принципі волі. Саме цей останній він назвав дією за обов'язком. Дія за обов'язком є вчинком за категоричним імперативом. За Кантом, такий вчинок є моральним, оскільки при його здійсненні особа не прагне досягти конкретної мети. Даний вчинок є необхідним сам по собі, безвідносно до будь-якої мети.

Кант приділяв увагу питанню перетворення обов'язку на чесноту. Спрямованість на досягнення мети, пов'язаної із обов'язком, є чеснотою. Такою метою може бути власна досконалість особи або чуже щастя. У кожній такій меті наявна дія за обов'язком: прагненням до власної моральної досконалості особа скеровує себе на обов'язок як мотив своєї поведінки, а бажанням щастя іншому особа визнає за ним право на досконалість за його власним уявленням про обов'язок. Перетворення обов'язку на чесноту означає, що він із всезагальної форми перетворюється на мотив індивідуальної поведінки. Тому етика Канта вказує шлях для самовдосконалення людини.

Важливою темою кантівської етики є й розрізнення моральності і права, що тісно пов'язане із питанням про перетворення обов'язку на чесноту. Юридичне законодавство вказує на відповідність вчинку (юридичному) закону безвідносно до мотиву. Такі вчинки є легальними. Правові обов'язки, відповідно, – це такі обов'язки, для яких можливо лише зовнішнє законодавство. Етичне законодавство вказує на відповідність мотиву вчинку дії обов'язку. Такий вчинок є моральним. Відповідно, етичний обов'язок або обов'язок чесноти – це такий, що спрямований на зобов'язання по відношенню до себе (як-от орієнтація на власну моральну досконалість) та до інших – (як-от орієнтація на щастя інших).

Російський етик **Абдусалам Абдулкеримович Гусейнов** (нар. 1939 р.) зазначає, що етика Канта є дієвою саме своєю удаваною нереалістичністю. Незамінну роль системи моралі Канта в плані повсякденної діяльності людини він порівнює з тим, як проявляють себе загальні закони природи у будівництві. Моральний закон у людській повсякденності діє так, як закон природи у діяльності будівельника: як будівництво змушене орієнтуватися на дієвість законів фізики, так і людська поведінка скеровується дією морального закону. Як у будівельника є прилади, які дозволяють йому у процесі роботи перевіряти, наскільки він врахував закони фізики (наприклад, ватерпас), так і Кант пропонує інструмент (категоричний імператив), який дозволяє людині на рівні задуму і реалізації пересвідчитися, наскільки максими волі враховують обмеження, надані моральним законом.

3. Утилітаризм.

Утилітаризм (від лат. *utilitas* – користь) – одна з найпотужніших течій сучасної етики. За напрямком пошуку джерела моралі утилітаризм є натуралістичною теорією – мораль виводиться із природних факторів, які проявляються у чуттєвому досвіді людини і узагальнено представлені у відчуттях задоволення і страждання. У рамках утилітаризму ці відчуття постулюються в якості основних фактів морального досвіду, спостереження

за якими і є дослідженням моралі. Течія отримала назву від заголовку праці англійського філософа **Джона Стюарта Мілля** (1806–1873) «Утилітаризм» (1863), в якій були систематизовані і обґрунтовані етичні засади вчення, запропонованого його вчителем, англійським мислителем **Ієремією Бентамом** (1748–1832) у трактаті «Принципи моралі і законодавства» (1780).

Бентам у своїй праці розвинув ряд ідей європейського Просвітництва. Зокрема, услід за французькими матеріалістами Бентам засновував етику на антропології, вченні про людську природу. Задоволення і страждання, визначені ним основою людської природи, розумілися досить широко. Так, задоволення – це будь-яке задоволення, у тому числі і чуттєве. Зміст моральної діяльності розкривається у максимізації задоволення і щастя і відповідно, мінімізації страждання і нещастя. Тому оптимальною є дія, яка забезпечує перевагу задоволення над стражданням, щастя над нещастям. Це стає етичним критерієм оцінки моральної діяльності.

Орієнтація на максимізацію щастя зумовлює пріоритет користі, яка, відбиваючи засади людської природи, є в основі соціальних інститутів моралі, економіки, права і держави. При тому, користь також розуміється досить широко – як будь-яка користь, у тому числі і вигода.

Відома формула принципу користі Бентама чи найбільшого щастя в узагальненому вигляді є такою: «Найбільше щастя для найбільшої кількості людей». Максимізація загальної користі шляхом установа гармонії індивідуальних і суспільних інтересів задає напрям розвитку суспільства. Власне, дана формула не була винайдена Бентамом, вона наявна, зокрема, у праці шотландського просвітника **Френсіса Хатчесона** (1694–1748): «Та дія є найкращою, яка забезпечує найбільше щастя для найбільшої кількості людей». Провідна роль Бентама в історії етики полягає саме в тому, що він надав цим просвітницьким ідеям концептуальне етико-нормативне значення: принцип користі став основним критерієм оцінки.

Аналіз моральності дій в рамках утилітаризму є дослідженням відчуттів, що їх спричиняє певна дія. Тому основним предметом етичного аналізу є

доступні для спостереження наслідки дій. Утилітаризму притаманний консеквенціалістський підхід до оцінки явищ, подій і вчинків. **Консеквенціалізм** (від лат. *consequens* – послідовний) – загальна назва підходу в етиці, для якого характерна моральна оцінка дії за її результатом та наслідками. Мотиви є важливою складовою дії, але в процесі її оцінки вони мають розглядатися виключно по відношенню до наслідків і у прямій від них залежності. Бентам застерігав проти засновування оцінки на мотивах через велику вірогідність помилок в їх витлумаченні з боку сторонніх осіб та схильність самого діяча приписувати собі одні мотиви і приховувати інші.

Бентам запропонував чіткий алгоритм розрахунку задоволення/страждання від кожної дії:

- 1) визначити цінність кожного задоволення, що продукується певною дією;
- 2) визначити цінність кожного страждання, що породжується певною дією;
- 3) визначити цінність кожного задоволення, що продукується після здійсненої дії. Це є плідністю певного задоволення;
- 4) визначити цінність кожного страждання, що продукується після здійсненої дії. Це є плідністю певного страждання;
- 5) скласти всі цінності всіх задовольень, з одного боку, і всі цінності всіх страждань – з іншого. Якщо баланс на стороні задоволення, то він задає позитивний напрямок дій щодо інтересів особи; якщо на стороні страждання, то він задає негативний напрямок;
- 6) визначити кількість зацікавлених осіб і повторити даний алгоритм щодо кожної з них. Скласти числа, що виражають ступені позитивного напрямку дії на кожну особу, щодо якої цей напрямок взагалі позитивний. Зробити такі ж підрахунки для кожної особи, щодо якої ці напрямки негативні. Звести баланс. Якщо він буде на стороні задоволення, то наявний загальний позитивний напрямок дії щодо особи чи групи зацікавлених осіб;

якщо на стороні страждання, то – загальний негативний напрямок дії щодо особи чи групи осіб.

За Бентамом, слідування цьому алгоритму забезпечує чіткість і об'єктивність моральної оцінки, на основі якої можна приймати рішення в різних предметно визначених галузях суспільної життєдіяльності.

Проблеми моралі від початку розглядалися Бентамом в тісному зв'язку з економікою, правом і політикою, етика поставала як практична філософія.

Калькуляції задоволень і страждань, піднесення користі в якості найвищого етичного принципу спричинили численні непорозуміння і критику, на які жваво відгукнувся Дж. Ст. Мілль. Він вніс корективи і роз'яснення у бентамівські розмисли і представив утилітаризм як цілісну етичну концепцію.

Першим питанням для Мілля було визначення кола зацікавлених у зростанні загальної кількості щастя осіб: це окрема людина чи група осіб, і хто в неї включений. Вирішенням цього питання Мілль суттєво обмежив інтерпретацію утилітаризму як теорії егоїзму. *Егоїзм* (лат. *ego* – я) – життєвий принцип, що полягає у виборі особою стратегії поведінки, яка віддає перевагу власним інтересам перед і за рахунок ближніх і суспільства в цілому. За Міллем, утилітаризм принципово дистанціюється від розуміння щастя як задоволення особистого інтересу. Користь оцінюється по тому, чи сприяє вона загальному щастю.

Суттєвим внеском Мілля в історію етичної думки була й розробка ідеї спільного блага. Вже Бентам називав найбільше щастя для найбільшої кількості людей спільною користю, відрізняючи її від корисливості і особистої вигоди. Це є спільне благо. Услід за традицією британського Просвітництва Мілль був свідомий того, що більша частина моральних вчинків здійснюється людьми не із прагнення спільного блага чи загальної користі, а із прагнення власного блага й індивідуальної користі. А спільне благо – це сума благ окремих людей. Йдучи за Бентамом, Мілль

підкреслював, що особа має прагнути забезпечити своє власне благо, маючи на увазі спільне благо.

Свобода – це ключова умова досягнення спільного блага. Вона означає незалежність особи у приватній сфері. Дана ідея британського Просвітництва розглядалася Міллем крізь призму свободи думки і свободи висловлювання, свободи асоціацій і свободи досягнення життєвих цілей та облаштування власної долі. Ці свободи були визнані необхідною умовою для самоздійснення особи і передбачали захист від будь-яких зазіхань з боку інших. Вільна особистість – це законослухняна особистість. Люди зобов'язані не порушувати законні права та свободи інших людей. Тому, за Міллем, дотримання прав і свобод є обов'язком кожної особи. Осмислення прав і свобод задає ідею справедливості. Справедливим є збереження наявного порядку речей. Основними вимогами справедливості є вдячність (відповідь добром на добро); покарання (відплата по заслугам); неупередженість (відповідь на добро і на зло має даватися не зважаючи на особи).

У найзагальнішому вигляді засадничий принцип утилітаризму, **принцип користі**, – це принцип вибору дій і оцінки вчинків, орієнтований на максимізацію спільного блага. Він конкретизується у принципах другого рівня, якими особа керується у своїй повсякденній діяльності, інколи й не маючи уявлення про існування головного принципу. Принципами другого рівня є справедливість, правила «не зашкодь», «протидай нещастю», «враховуй інтереси ближніх» тощо.

До сьогодні не припиняються дискусії про те, що щастя, задоволення і користь не можуть виступати міцним фундаментом морального життя людини, оскільки вони, попри всі роз'яснення і уточнення теоретиків, часто засновуються на стражданнях і нещастях інших; що вони є суб'єктивними категоріями і розуміються кожною особою по-своєму і неможливо підвести єдиний і цілісний принцип для їх досягнення; що особа в умовах такої системи координат є не вільним виразником своїх бажань, а їх рабом. Утилітаризм

розвивається, вибудовуючи аргументацію по всім проблемним питанням. Зазначимо найактуальніші з них.

Одна з найпотужніших дискусій у рамках утилітаризму стосується питання, що саме має проходити тест на максимізацію щастя: дії чи соціальні інститути.

Перший варіант відповіді розробляється в межах «утилітаризму дій». Під дією розуміється кожний окремий вчинок, що здійснюється в конкретній ситуації. Оцінці піддається окрема дія в конкретній ситуації з точки зору міри зростання загальної кількості щастя. Критерієм моральної правильності вчинку є його здатність приводити до таких наслідків, які максимізують корисність. Основним недоліком утилітаризму дій є принципова незаборона вчинків, здатних збільшити щастя шляхом порушення певних загальноприйнятих правил.

Другий варіант відповіді розробляється в межах «утилітаризму правил». Під дією розуміється типова дія, здійснювана у типових ситуаціях у межах соціальних інститутів. Прийняті у ситуаціях рішення підпадають під дію правил, які вирішують проблему шляхом встановлення і дотримання певних зразків чи заборон. Суть у тому, щоб оцінити суспільне облаштування не з точки зору окремого випадку, а з точки зору його систематичного впливу на суспільну життєдіяльність. Предметом теоретичних досліджень у межах цього напрямку є аналіз системи правил поведінки.

Утилітаризм правил на сьогодні є домінуючим напрямком, в ньому підтримується теза щодо існування певних фундаментальних правил, які неможна порушувати за жодних обставин. Серед таких правил є, насамперед, заборони порушення прав людини, обмеження громадянських, політичних, економічних свобод.

Увагу фахівців привертає питання критерію користі та обґрунтування механізмів її підсумовування. В аргументації активно використовують *принцип Парето*, відповідно до якого дія є виправданою, якщо в результаті хоча б одна особа максимізувала задоволення своїх потреб, а решта – не

мінімізували. Методики проведення підрахунків задоволення і страждання переважно нечутливі до нерівності, утиснення меншин тощо. Наприклад, вони урівнюють між собою такі шляхи приросту загального рівня корисності як збільшення населення при низькому рівні споживання і збільшення рівня споживання при відсутності росту населення. Також вони ігнорують той факт, що найзнедоленіші члени суспільства в цілях виживання схильні придушувати інтенсивність своїх страждань, пов'язаних із браком найнеобхіднішого. І якщо розглядати їх страждання і задоволення на одному рівні із стражданнями і задоволеннями найзабезпеченіших, то утилітаристська калькуляція уможлиблює схвалення найкричущих нерівностей.

Критиці піддається і консеквенціалістський характер оцінки дій. Утилітаристам закидають, що навіть найпотужніший інтелект не здатен проаналізувати необхідну для прийняття консеквенціалістського рішення інформацію. У своїх відповідях утилітаристи засновуються на розрахунках факторів вірогідності настання певних наслідків. Кожен варіант вибору у процесі прийняття рішення вираховується не тільки на предмет користі, породжуваної позитивними і негативними результатами, але і в перспективі вірогідності настання кожної з них.

Орієнтація утилітаристської етики на вирішення конкретних соціальних завдань зумовлює розробку соціальних технологій, в основу яких покладені універсальні схеми діяльності, сформульовані відповідно до бажаного суспільного устрою. Така установка утилітаризму від початку сприяла швидкому запровадженню і широкому розповсюдженню утилітаристських методик прийняття рішень і оцінки діяльності в багатьох галузях суспільної життєдіяльності.

4. Етика прагматизму.

Прагматизм (від гр. *pragma* – дія) – напрям сучасної філософії, що виник у США на межі XIX та XX ст. У центрі уваги представників

прагматизму знаходиться цілеспрямована діяльність та шляхи досягнення практично корисних результатів. Прагматизм орієнтований на ефективне вирішення конкретних життєвих завдань, їх оптимізацію та на забезпечення успіху в суспільній життєдіяльності.

Появу прагматизму пов'язують з ім'ям американського філософа **Чарльза Пірса** (1839–1914). У своїй статті під назвою «Як зробити наші ідеї якісними?» (1878) він визначив основи нового методу, суть якого полягає у тому, щоб при розгляді певного явища з'ясовувати, які відчуття воно викликає і які практичні ефекти можуть від того з'явитися. Цей метод було названо «принципом Пірса». Поняття «прагматизм» сам Пірс використовував не у статті, а тільки в усних коментарях до неї. Протягом 20 років ідеї прагматизму залишалися на узбіччі філософського дискурсу, доки американський філософ **Вільям Джеймс** (1842–1910) не підхопив їх для узгодження релігійних цінностей з емпіричними фактами у своїй концепції. Саме Джеймс визначив основні положення етики прагматизму.

Джеймсу було важливо виявити зв'язок релігійного досвіду та заснованого на досвіді способу мислення. Він з'ясував, що *ірраціональний* (від лат. *irrationalis* – нерозумний: той, що не піддається пізнанню) досвід є не менш продуктивним, ніж досвід, заснований на здоровому глузді і логічному мисленні, а справжні людські цінності не потребують обов'язкового логічного обґрунтування.

У рамках прагматизму людська дія – це засадниче поняття. Вона є основною формою життєдіяльності людини, носить свідомий і цілевідповідний характер. Тому для Джеймса важливо відповісти на питання про існування механізму свідомості, який забезпечує продуктивну дію. Цим механізмом є досвід. Для Джеймса досвід – це синонім життєдіяльності людини взагалі. Така інтерпретація пориває із традиційним для раціоналістичної філософії абстрактним змістом досвіду. Саме через досвід людина здатна сприймати добро і зло і вчиняти відповідно до своїх почуттів.

Прагматизм органічно пов'язаний з утилітаризмом. Так, у посвяті своєї програмної праці «Прагматизм» (1907) Джеймс згадав Дж. Ст. Мілля як свого вчителя й ідейного натхненника. Услід за утилітаризмом він узасадничував джерело моралі у людській природі з акцентуацією психологічної складової. Джерело моралі – у потребах людини. Добро і зло – це не абстрактні принципи, а об'єкти відчуття.

Однак в певних аспектах етика прагматизму розгортається інакше, ніж утилітаризм. Так, всупереч утилітаристській програмі акцентуації задоволення і користі Джеймс наголошував на ідеальних установках, притаманних людині. Обираючи ідеали, люди не засновують їх виключно на задоволенні і користі.

Моральний світ – це породження свідомості людини, опосередкованої практикою. Ціннісні поняття, як-от добро і зло, мають бути актуалізовані свідомістю людини і співвіднесені із існуючою практикою для того, щоб стати реальними. Абстрактні судження неможливі без аналізу конкретного досвіду, наприклад, у сфері політики, економіки, громадського життя.

У процесі людської взаємодії формується почуття обов'язку. Обов'язок, за Джеймсом, – то не моральний закон, а відповідь особи на конкретну вимогу іншої людини, з якою вони поєднані процесом взаємодії. Критерієм блага виступає здатність приносити щастя. А формула: «Постійне задоволення можливо більшій кількості вимог», – є засадничим етичним принципом. Відповідно, моральною є дія, що спрямована до найкращої мети при найменшій кількості жертв.

Ідеї Джеймса надалі були розвинені американським філософом **Джоном Дьюї** (1859–1952), який своїм творчим доробком суттєво збагатив сучасні теорії політики і виховання. Його концепція етики виходить із заклику до реконструкції моральної філософії в світлі задекларованої ним відмови від традиційної для раціоналістичної етики ідеї єдиного абсолютного блага. Натомість Дьюї запропонував контекстуалістську етичну програму, засновану на унікальності обставин конкретної ситуації.

Людина не сприймає світ пасивно, вона активний діяч. Ситуації, в яких вона повинна діяти, приймати рішення, завжди є унікальними. Допомогати їй у повсякденних унікальних ситуаціях, які складають її життєдіяльність, покликане навчання. Інтелект має перетворювати дійсність відповідно до людських потреб. Самі ж ідеї, інтелектуальна спадщина людства повинні допомагати особі вирішувати повсякденні проблеми. Мета навчання полягає у тому, щоб розвинути у людини навички приймати правильне рішення, вирішувати проблеми, які виникають у процесі повсякденної життєдіяльності.

За Дьюї, саме конкретна ситуація задає основу для прийняття морального рішення. Це означає, що правильний вчинок фактично здійснюється на основі детального вивчення унікальної ситуації. Загальні етичні закони, правила є лише інтелектуальними інструментами для їх аналізу і подальшого прийняття рішення. Тому етика – це перш за все практична наука, в якій акцентується не вивчення законів, правил і принципів, а вміння їх застосовувати задля вирішення конкретних ситуацій. Таким чином, Дьюї відновлює дієвість аристотелівської формули етики як практичної філософії, знання якої важливі саме для правильного вчинення. Правильною і належною є поведінка, що веде до найбільшого блага зацікавлених осіб у кожному конкретному випадку. Місія людини – забезпечувати найбільші блага в ситуації зіткнення протилежних бажань і вимог.

Позиція Дьюї у формулюванні етики як інструменту для вирішення кожної конкретної ситуації піддавалася критиці за ситуаціонізм і контекстуалізм. Його критикували за те, що етика виявляється нездатною накопичити достатній моральний досвід для подальшого його узагальнення у сталій теорії. Однак саме Дьюї забезпечив прагматизму гідне місце у розробках етичного практико орієнтованого знання.

Отже, *етика* – це традиційна філософська наука, предметом якої є мораль. Від часів античності очевидною є її практична спрямованість. Дві з

половиною тисячі років її розвитку у західноєвропейській інтелектуальній традиції засвідчили неминущість її предмету та його обумовленість запитами кожної історичної епохи на практичність.

У сучасному світі етика із суто філософської дисципліни перетворюється на дієвий ціннісно-нормативний інструмент регуляції соціальної повсякденності. Утилітаризм та прагматизм надають надійну методологічну основу сучасним професійним та прикладним етикам, а концепції Аристотеля і Канта й до сьогодні є чіткими орієнтирами етичного мислення.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Представлення і обговорення доповідей за визначеними темами.

2. Поясніть своє розуміння вислову Аристотеля:

«Дослідження в етиці проводиться не для того, щоб знати, що таке доброчесність, а щоб стати доброчесними, інакше від цієї науки не було би ніякого толку».

3. Поясніть тезу Аристотеля: «Рівність справедлива для рівних, а нерівність для нерівних».

4. Експрес-опитування: Охарактеризуйте моральні чесноти, за Аристотелем.

5. Робота в малих групах з подальшим обговоренням в аудиторії: Наведіть приклади вчинків за гіпотетичними і всіма формулами категоричного імперативів.

6. Обговорення в малих групах: Відмінності інтерпретації справедливості Аристотелем та Дж. Ст. Міллем.

7. Загальна дискусія в аудиторії на тему: Оцінка дії за мотивом та оцінка дії за результатом: можливості та недоліки.

8. Робота в малих групах: Проаналізуйте формули етичних принципів Аристотеля/ І. Канта/ І. Бентама/ В. Джеймса з точки зору їх дієвості/ практичності застосування та значення для морального розвитку особи/ суспільства.

9. Презентація портретів добродісної особистості.

Завдання для підготовки до аудиторної роботи:

1. Підготуйте доповіді на теми:

- Трудова етика Гесіода;
- Концепція етики як практичної філософії, за Аристотелем;
- Чеснота як міра, за Аристотелем;
- Добродісна людина як громадянин, за Аристотелем;
- Моральний закон в етиці І. Канта.

2. Використовуючи рекомендовану літературу, складіть портрет добродісної людини, за Аристотелем/ І. Кантом/ Дж. Ст. Міллем.

Контрольні питання:

1. Чому поняття «людина» і «громадянин» є рівнозначними, за Аристотелем?
2. Що таке справедливість, за Аристотелем?
3. Поясніть різницю між обов'язком і схильністю, за І. Кантом.
4. Що поєднує і що відрізняє гіпотетичні та категоричні імперативи?
5. У чому різниця між діями відповідно до обов'язку і діями заради обов'язку, за І. Кантом? Наведіть приклади кожного різновиду дій.
6. Чому етика І. Канта є дієвою у сучасному світі?
7. У чому, на вашу думку, полягає інноваційність етичної програми утилітаризму?
8. Визначте специфіку утилітаризму дій та утилітаризму правил. У чому ви бачите переваги і недоліки кожного із цих різновидів утилітаризму?
9. Що нового привніс в етичну теорію прагматизм?
10. Що таке контекстуалізм, за Дж. Дьюї? У чому плідність цього підходу в світлі прийняття етичних рішень?
11. Що таке, на вашу думку, критерій моральності? Які критерії моральності запропоновані у практико-орієнтованих концепціях етики?

12. Яка етична теорія пропонує оцінювати дію за мотивом, а яка – за результатом? Наведіть аргументацію вибору критерію авторами відповідних концепцій.

13. Які етико-філософські течії виявилися найбільш актуальними у сучасному світі соціальної повсякденності? Поясніть свою відповідь.

Література:

1. Бусова Н. А. Этика блага и мораль справедливости /Н. А Бусова // Человек. – 2002. – №3. – С. 21–29.
2. Гулыга А. В. Кант/ А. В. Гулыга. – 20е изд. – М.: Мол. гвардия, 1981. – С. 154–164.
3. Гусейнов А. А. Античная этика/ А. А. Гусейнов. – М.: Гардарики, 2004. – С. 10–31,146–194.
4. Гусейнов А. А. Великие пророки и мыслители: нравственные учения от Моисея до наших дней/ А. А. Гусейнов. – М.: Вече, 2009. – С. 205–243.
5. Гусейнов А. А., Иррлитц Г. Краткая история этики/ А. А. Гусейнов, Г. Иррлитц. – М.: Мысль, 1987. – С. 16–26, 112–148, 432–464.
6. История этических учений: Учебник / Под ред. А. А. Гусейнова. – М.: Гардарики, 2003. – С. 310–320, 377–400, 651–659, 696–703, 710–716, 753–756.
7. Павлова Л. Е., Гуревич П. С., Хорьков М. Л. Философское благословение прагматизма / Л. Е. Павлова, П. С. Гуревич, М. Л. Хорьков // Джеймс У. Воля к вере. – М.: Республика, 1997. – С. 394–408.
8. Пинский Д. А. Нормативно-этическая программа классического утилитаризма: гедонистическая концепция Иеремии Бентама / Д. А. Пинский // Топос. – 2002. – №1(6). – С. 117–134.
9. Разин А. В. Этика: Учебник для вузов/ А. В. Разин. – 3-е изд., перераб. – М.: Академический проект, 2006. – С. 327–325.
10. Юшкевич П. О прагматизме / П. Юшкевич // Джемс В. Прагматизм. – К.: Україна, 1995. – С. 241–282.

Тема 2.

Професійна та прикладна етика в структурі етичного знання

1. Трансформації етичного знання в сучасному світі.
2. Професійна етика: історія та сучасність.
3. Феномен прикладної етики.

1. Трансформації етичного знання в сучасному світі.

Сучасний світ називають постмодерним. Префікс «пост-» вказує на час після певної події, її подолання; Постмодерн – стан культури «після Модерну». Також префікс «пост-» обумовлює порівняння попереднього і прийдешнього, на основі чого і можливо виявити особливості сучасності. Модерн, чи Новий час, – це світ західноєвропейської культури XVI – середини XX ст., для формування ціннісних засад якого визначальними були наступні події: географічні відкриття, утворення національних держав, формування капіталістичних відносин, розвиток громадянського суспільства, науково-технічна революція. Ідеологічним забезпеченням Нового часу стала філософія Просвітництва, в якій обґрунтовано ідеї поступального розвитку людської цивілізації, віра у прогрес й у тому числі у моральний прогрес. Філософська рефлексія була сповнена соціальним оптимізмом. Основними моральними цінностями доби визнано індивідуалізм, законослухняність, толерантність, солідарність тощо.

В етиці Нового часу кристалізовано поняття *моралі*, за допомогою якого зафіксовано нормативно-ціннісну систему організації і регуляції людської життєдіяльності. Особливістю моралі є те, що вона відбиває нормативно-ціннісні настрої людей доби, акумулює культурно-історичний досвід моральності крізь призму філософської рефлексії.

Мораль у своєму функціонуванні в кожен історичну епоху представлена у трьох вимірах: у вигляді цінностей і уявлень про моральний ідеал; у вигляді уявлень про нормативно-ціннісні параметри життєдіяльності людини, її самовизначення і самоздійснення; у вигляді цінностей і уявлень про життя

суспільства, ціннісні вимоги і правила, сформовані відповідно до цих вимог. Таким чином, мораль системно охоплює регуляцію людської життєдіяльності у плані вимог до особистості у здійсненні індивідуального відповідального вибору, особистості як члена суспільства у здійсненні соціальної взаємодії, а також суспільства у забезпеченні благополуччя і процвітання своїх громадян.

Загальна налаштованість моральної філософії Нового часу полягала у тому, щоб піддавати критиці відхилення від належного чи викривлення нормативно-ціннісних складових життя людини і суспільства таким чином, що основна увага фокусувалася на особистісних складових – мотивах, змісті і наслідках моральної діяльності індивіда. Суспільство при цьому виступало переважно фоном, на тлі якого розгорталася діяльність особистості. У випадках, коли суспільство потрапляло у поле зору етики в якості предмету аналізу, воно осмислювалося переважно мовою індивідуальної етики.

У минулому столітті становище етики у системі соціогуманітарного знання змінилося. Зазнало трансформацій і предметне поле етики, змінилися пріоритети у постановці дослідницьких завдань в її межах. Це було зумовлено загальнокультурними трансформаціями ХХ ст. Історичні події того часу невідворотно змінили культурний простір західноєвропейського світу: революція в Росії, дві світові війни, винайдення атомної енергії та її широке застосування в озброєнні й господарстві, досягнення науки в галузі медицини і біотехнологій тощо. До середини ХХ ст. стало очевидно, що відбулися незворотні ціннісні трансформації, які засвідчили кінець доби Модерну і початок Постмодерну.

Найважливішою зміною доби в галузі моральної рефлексії стало те, що вже не етика піддає критиці шляхи цивілізаційного розвитку, а сама цивілізація виступає в ролі критика, піддаючи етичні теорії перевірці на практичність, придатність до застосування в тканині соціальної повсякденності. Реалії сучасного світу вносять корективи у коло питань етичної регуляції й визначають потребу в зосередженні уваги на суспільно значимих питаннях. Мораль виявляється все більш вплетеною у суспільні

практики – типізовані дії в індивідуальних, міжособистісних і соціально значимих площинах.

Мораль стає засобом цілеспрямованої суспільної взаємодії. У таких умовах зростає потреба у формалізованих, процедурно оформлених способах моральної регуляції поведінки, тобто мораль інституціоналізується. Вона акумулюється в організаційно оформлених і процедурно підтримуваних установленнях, як-от традиції, правила і порядки, професійні кодекси, статuti, регламенти, і регулює суспільну життєдіяльність особи як члена суспільства, представника професії тощо. Соціально-моральна імперативність складається із вимог, що ставляться індивіду як члену суспільної взаємодії, та етичних регулятивів, які забезпечують суспільне благополуччя і процвітання громади. Сполучаючись із суспільними ідеалами, комунікативними суспільними практиками, соціально-моральна імперативність скеровує дії індивідів, організацій та соціальних інститутів, і утворює суспільну мораль. Суспільна мораль – це втілення засадничих принципів ціннісно-нормативної регуляції у суспільстві в цілому і в окремих його сферах і практиках.

Отже, з одного боку, сучасна людина відчуває доцільність свідомо поставлених і колективно вироблених і вивіrenих загальних рамок, правил і процедур, за якими працюють суспільні практики, що свідчить про невідворотність інтенсифікації процесів інституціоналізації моралі. З іншого боку, розширюється простір морально нейтральної зони, що відбувається внаслідок прагнення людини вийти з-під опіки традиційних авторитетів, недієвих у світі Постмодерну, позбавитися необхідності обґрунтовувати свої дії апеляцією до абсолютів і водночас звільнитися від часто упереджених і суб'єктивно навантажених суджень і гадок, які заважають регуляції відносин у суспільстві.

Отже, для постмодерного світу характерною є трансформація етики. У філософському ключі осмисленням засад і процедур етичної регуляції займається етика дискурсу, одним із найвпливовіших представників якої є

німецький філософ **Юрген Габермас** (нар. 1929 р.). Етика дискурсу концентрується на визначенні шляхів міжособистісної комунікації, в межах якої індивіди як учасники комунікації долають власні суб'єктивні погляди задля вироблення раціонально мотивованої згоди щодо суспільно значимих питань. Суспільний дискурс свідомо конструюється учасниками, в ньому надаються можливості кожному включатися в обговорення, висловлювати свою точку зору, і найкраще аргументована позиція набуває загальнозначимості. Суспільний дискурс здійснюється за дотримання наступних процесуальних вимог:

- всебічне обговорення предмета задля створення **універсальних етичних принципів**, тобто принципів, з якими могли б погодитися всі члени людської спільноти;
- рівні можливості для всіх учасників дискурсу критикувати аргументи один одного;
- нейтралізація відмінностей у владних можливостях учасників задля вироблення **консенсусу** (лат. *consensus* – згода), тобто суспільної згоди щодо норм і цінностей суспільної життєдіяльності;
- ясність цілей і намірів у ході дискурсу, тобто прозорість.

Водночас, трансформації етики у світі Постмодерну зумовлюють її перехід на якісно новий рівень, що пов'язано з актуалізацією професійної етики і появою нової галузі – прикладної етики.

2. Професійна етика: історія та сучасність.

Професійна етика – це система нормативно-ціннісної регуляції професії, в межах якої випрацьовуються певні етичні норми і правила, що формують оптимальний тип стосунків між людьми у процесі виконання ними професійної діяльності, а також спеціальна етична рефлексія щодо нормативно-ціннісних засад певної професійної діяльності.

Від початку європейської цивілізації зусилля щодо **етичної регламентації**, тобто системи етично узгоджених правил професійної

поведінки й устрою професійного життя, докладалися у тих галузях трудової діяльності, де об'єктом праці ставала людина в уразливих модусах свого буття, утворювалися складні і багатомірні відносини між представниками професії та громадянами, а також був наявний високий ступінь конфліктності чи екстремальності. Визначальною рисою професійної етики на всіх історичних етапах була орієнтація на *спільне благо*. Вона проявлялася прямо або опосередковано, через орієнтацію на благо окремих груп, чиї інтереси тим чи іншим чином зачіпалися самим фактом здійснення професійної діяльності.

Перші спроби ціннісно-нормативного забезпечення трудової діяльності сягають античності і пов'язані з медициною, де людина є найбільш уразливою до дій представника професії. Кодекс поведінки, названий за ім'ям давньогрецького лікаря **Гіппократа** (460–370 до н. е.), – найстаріший з відомих регулятивів професії, створений на основі загальних ціннісно-нормативних засад суспільного життя з урахуванням застережень, які висувало суспільство до праці лікаря.

Мірою того, як відбувався розподіл праці, збільшувалася кількість галузей, в яких застосовувалося етичне регулювання трудової діяльності. Розвиток капіталізму пришвидшив процеси розподілу праці та інтенсифікував формування професійної діяльності як спеціалізованої трудової діяльності. Фактично, професія як особливе явище європейського соціокультурного простору з'явилася саме в добу Модерну. До того часу, наприклад, у добу Середньовіччя, ціннісні засади праці були розчинені в етосі певних соціальних груп. Етос (гр. *ethos* – характер, стиль життя) – багатозначне поняття. Для розуміння домодерних форм професійної діяльності важливою є фіксація у понятті **професійний етос** узгодженості правил і зразків прийнятної поведінки, практичної мудрості, стилю життя професійної спільноти. Етос середньовічних ремісників, лицарський етос є історичними формами регламентації професійної діяльності. У добу Відродження італійський письменник **Бальдассаре Кастільоне** (1478–1529)

представив трактат «Придворний» (1528), в якому змалював стиль придворного життя, охарактеризував придворні нрави епохи, а також визначив стратегію поведінки і взагалі образ моральнісної людини, для якої придворне життя – це професійна діяльність.

У сучасній професійній етиці активно осмислюються питання професійного етосу та шляхи удосконалення формальних і неписаних правил професійної поведінки. Але для окреслення цього комплексу питань більш вживаним є термін «корпоративна культура».

Корпоративна культура – це особливий різновид регуляції професійної діяльності, що формується спонтанно з етичних та етично нейтральних ціннісних компонентів з метою інтеграції працівників організації в колектив, орієнтований на спільні цілі. Корпоративна культура являє собою систему моделей професійної поведінки співробітників організації та її керівництва, які сформувалися у процесі адаптації до зовнішнього середовища задля внутрішньої інтеграції колективу організації. Створена в таких умовах, корпоративна культура має підтримку колективу, відповідає своєму призначенню і є ефективною. До корпоративної культури належать діюча система професійної взаємодії, роль окремого працівника в системі професійних взаємозв'язків, прийнята система лідерства в організації, стилі вирішення конфліктів. Також важливими складовими корпоративної культури є прийнята в організації символіка, до якої належать девізи, ритуали та заборони. Кристалізуючись у процесі постійного відтворення у щоденних професійних ситуаціях, складові корпоративної культури формують систему спеціальних правил, які регулюють професійну діяльність.

Проблеми взаємодії працівників притаманні будь-якій професії й часто можуть розв'язуватися в межах службового етикету. **Службовий етикет** – це сукупність правил поведінки, що регулюють зовнішні прояви стосунків у колективі, такі як поводження з колегами, форми звернення до колег і керівництва, прості правила ввічливості. Службовий етикет – це та культура

поведінки, яка задає формальні рамки ситуативної взаємодії, а також забезпечує створення і підтримання доброзичливої атмосфери в колективі. Стандартизуючи поведінку працівників у типових ситуаціях, службовий етикет дозволяє уникати напруг і незручностей у повсякденній взаємодії при виконанні професійних функцій.

На відміну від службового етикету і корпоративної культури, спрямованих на забезпечення зовнішніх проявів пристойної поведінки, професійна етика опікується інтелектуальними й емоційними спонуканими людської взаємодії у здійсненні професійної діяльності, займається створенням і забезпеченням нормативно-ціннісної складової відносин між людьми у процесі трудової діяльності.

За останнє століття значно посилилася роль етичного регулювання у тих професіях, діяльність у рамках яких пов'язана із виконанням специфічних суспільних функцій. Йдеться насамперед про професійну діяльність в управлінні, медицині, праві, державній службі, спорті, інженерній справі. У кожній із цих галузей актуалізація власне професійно-етичної складової пов'язана з подіями, які унаочнили збільшення соціальної ваги ризиків, що їх певна професія несла у життя окремої людини і суспільства в цілому, та зростання суспільних очікувань щодо етичної регламентації професійної діяльності.

Наприклад, лікарська етика отримала потужні імпульси для розвитку після Другої світової війни, коли світова громадськість дізналася про злочини нацистської медицини. Після гучних судових процесів у «справі медиків» був сформульований «Нюрнберзький кодекс» (1947), в якому зафіксовані етичні правила і застереження щодо проведення медико-біологічних експериментів на людях. Цією подією був започаткований процес професійно-етичної регламентації медицини на міжнародному та національному рівнях.

Інженерна етика виникла на межі XIX та XX ст. з появою самої професії інженера. Свобода самовизначення професіонала, можливості колегіального

контролю над професійною діяльністю інженера рівно як і правила професійної ввічливості, обов'язки по відношенню до роботодавця були зафіксовані вже в перших етичних кодексах інженерів. Ряд гучних скандалів і техногенних катастроф, серед яких найстрашніша – аварія на Чорнобильській АЕС (1986), – привернули увагу громадськості до проблеми відповідальності інженерів за суспільну безпеку, здоров'я та благополуччя населення.

Професійна етика розвивається в усіх галузях, де професійна діяльність пов'язана з клієнтами, споживачами послуг напряму або опосередковано, а результати професійної діяльності актуально чи потенційно здатні завдати шкоди споживачам та іншим членам суспільства. Завданням професійної етики є усунення напруг, що виникають між загальнолюдськими і професійними цінностями, та протиріч, що з'являються між загальними моральними вимогами і вимогами до людини як працівника, який мусить виконувати професійні обов'язки.

Професійна етика узасадничує відповідну професію як нормотворчу етичну інстанцію, а також описує ті виключення (відступи) від загальних моральних принципів, які диктуються логікою професії і в конкретному професійному контексті сприймаються не як відступи, а як адекватні вираження духу цих самих принципів.

Власне етична складова професії стає значущою тоді, коли актуалізується ситуація вибору, і цей вибір працівнику слід робити усвідомлено, вільно, виважено. **Моральний вибір** – це акт моральної діяльності індивіда, який самовизначається щодо системи цінностей і способів їх реалізації у стратегіях поведінки та окремих вчинках. Ситуації в професійній діяльності, в яких потрібно робити моральний вибір, формують проблемне поле кожної із галузей професійної етики.

Усі зазначені компоненти – службовий етикет, корпоративна культура (професійний етос), нормативно-ціннісні засади морального вибору – формують предметний простір галузей професійної етики. Таким чином,

професійна етика має справу з нормативно-ціннісним змістом конкретних видів діяльності, професійними відносинами, в які працівник вступає у процесі здійснення конкретних видів діяльності, професійним етосом, а також тими соціальними механізмами, за допомогою яких забезпечується дієвість нормативно-ціннісного змісту професії.

3. Феномен прикладної етики.

Розгортання науково-технічного поступу спричинило формування нового етапу в історії етики, який називають прикладною етикою. Розвиток наук і технологій у другій половині XX ст. посилив моральні напруги між працівниками та споживачами результатів професійної діяльності у тих сферах, які традиційно були об'єктом етичного регулювання. Наприклад, розвиток медицини поглибив залежність пацієнта від лікаря, що обумовило необхідність узгоджувати професійні цінності медичних працівників із загальнолюдськими цінностями, такими як повага людської гідності, рівність, справедливість тощо. Стрімкий розвиток наук і технологій поставив людину перед новими, не знаними досі моральними проблемами й змусив шукати етично виважені рішення. Так, досягнення фармацевтичної промисловості надали широкий простір для зловживань препаратами у сфері спорту. Розвиток фізики, хімії, біології створив пряму загрозу життю і здоров'ю людини через, наприклад, розробку й випробування зброї масового знищення. Ці питання і потрапили у центр уваги прикладної етики.

Прикладна етика – це особлива форма етичного знання, спрямована на пряме його впровадження у практичну площину, а також сама етична науково вивірена практика і осмислення, критика та обґрунтування шляхів запровадження етики у практику суспільної життєдіяльності. Прикладна етика фокусується на аналізі конкретної моральної практики, як-от ціннісно-нормативному змісті конкретних видів діяльності, а також тих відносин, в які вступає людина у процесі здійснення певних видів суспільної діяльності та соціокультурних обставин суспільної життєдіяльності, етосі суспільства і тих

соціальних упорядкуваннях і механізмах, за допомогою яких забезпечується дієвість етосу.

Поява прикладної етики зумовлена тим, що сформувався суспільний запит на етичне вирішення проблем у вразливих для життя і діяльності людини сферах. Філософська теорія моралі виявилася не готовою забезпечити необхідне розв'язання поточних етичних практико-орієнтованих проблем. Традиційна професійна етика також не змогла дати адекватну відповідь на чимало суспільних запитів. Прикладна етика охопила ті комплекси практичних етичних питань, розв'язання яких перевищило можливості професійної етики.

Прикладна етика має справу з моральними дилемами. **Моральна дилема** – це ситуація вибору з-поміж декількох протилежних точок зору, на підтримку кожної з яких може бути залучена переконлива моральна аргументація. Такі ситуації вибору є пограничними – вони охоплюють фундаментальні моральні принципи, цінності самого життя, як-от смертна кара, справедлива війна, евтаназія, трансплантація органів, продаж зброї і т.п. Дилемні питання називають відкритими: кожний випадок з проблемного поля прикладної етики є відкритим для обговорення і по кожному можуть бути прийняті декілька різних, але правильних рішень. Тому рішення по кожному випадку приймаються «штучні», спеціальні, а не загальні, однакові для всіх подібних випадків. У прикладній етиці активно застосовується **казуїстика** (від лат. *casus* – випадок) – процедура аналізу певної ситуації (випадку/ казусу) з подальшим виведенням з неї шляхом логічної ціннісно-нормативної інтерпретації певних загальних принципів і правил. Сьогодні наявна тенденція до активного застосування у прикладних етиках **ситуаційного аналізу** (англ. *case study*) – методу соціогуманітарного пізнання, що уможливорює аналіз надскладних соціальних явищ у конкретиці їхніх умов шляхом вивчення гострих проблем ситуації з подальшими широкими соціогуманітарними узагальненнями.

Прикладна етика як явище можлива лише в громадянському суспільстві, де вона регулює стосунки представників професій з зацікавленою (зклопотаною) громадськістю і працює на забезпечення прав людини. Прикладна етика виходить із установки, що кожна особистість сама по собі, без опосередковуючих зв'язків родини, професії і незалежно від своєї суспільної користі є самоцінною і користується при цьому суспільними і державними гарантіями. Громадянське суспільство стає місцем для обговорень громадськістю актуальних етичних проблем, напрацювання домовленостей шляхом суспільного дискурсу, прийняття рішень, а також створення механізмів суспільного моніторингу та забезпечення його дієвості.

Від професійної етики прикладна відрізняється суб'єктом, який відчуває потребу в етичній регламентації. Професійна етика з'являється через усвідомлення потреби представників професії в етичному забезпеченні діяльності. Прикладна етика формується у відповідь на запит громадськості щодо етичної регуляції у морально неоднозначних галузях людської життєдіяльності.

Етико-прикладні проблеми виникають у тих сферах життєдіяльності, де людські дії мають усвідомлений і суспільно-осудний характер та вимагають спеціальної етичної регламентації. Ці проблеми по суті залежать від напрацьованої у ході суспільного дискурсу спільної громадської позиції, втіленої у спеціальні інституційні структури суспільної життєдіяльності, прикладом яких є *етична інфраструктура*. Для вирішення етико-прикладних проблем недостатньо доброї волі людини чи навіть групи людей. Обґрунтованість етико-прикладних рішень обумовлена наявністю спеціальних знань, на основі яких вони приймається. Тому етична інфраструктура, що працює на вирішення етико-прикладних проблем, потребує діяльності *експертів*.

Суспільний запит на етичну регуляцію пов'язує прикладну етику з соціальною етикою. **Соціальна етика** – це галузь етики, предметом вивчення якої є сукупність моральних норм і цінностей, за допомогою яких

організуються і регулюються взаємодії у суспільному житті. Наприклад, лікарська етика найвищою цінністю визначає життя пацієнта, а в обов'язок лікарю покладає забезпечення цієї цінності. Однак у XX ст. відбулися широкі дискусії громадськості із залученням медиків, юристів, психологів, соціологів, під час яких були поставлені питання про якість життя пацієнта, його право на гідне ставлення, інформацію тощо. Цими питаннями стала займатися біоетика – міждисциплінарна галузь знань і практики, що охопила етичні проблеми медицини та біологічних наук і пов'язаних із ними технологій стосовно людини з урахуванням соціальних, правових та екологічних аспектів. Біоетика сьогодні – це одна з найпотужніших прикладних етик. Крім того, активно розвиваються екологічна, політична, військова, академічна етики, етика космосу, етика господарювання. Особливістю прикладної етики є виокремлення її різновидів за предметом (наприклад, академічне середовище для академічної етики, питання війни і миру для військової етики), а не за професією (відповідно – вчитель, військовий), організацією чи відомством (як-от університет, рада безпеки).

Характерними рисами прикладної етики є:

- а) активність громадськості, зацікавленої в етичній регуляції певної галузі людського життя;
- б) міждисциплінарний характер проблем, що обговорюються із залученням експертів із суміжних галузей для винесення рішення;
- в) дилемний характер питань, що піднімаються;
- г) процесуально оформлена й інституціолізована процедура прийняття рішень.

Отже, мірою того, як нормативно-ціннісний зміст професійної етики виходить за межі власне регуляції професійної діяльності й ставить питання про взаємовідносини агентів професійних дій і громадськості, представленої всіма суб'єктами, котрі відчувають на собі вплив чи наслідки дій представників професії, професійна етика стає прикладною.

3. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Завдання: наведіть приклад дилеми із сфери вашої майбутньої професійної діяльності. Які можливі шляхи її розв'язання? У чому полягає дилемність ситуації?

4. Презентації правил службового етикету в установах, організаціях за професійним спрямуванням.

5. Презентації складових корпоративної культури в установах, організаціях за професійним спрямуванням.

6. Обговорення прикладів морального вибору у вашій майбутній професії.

7. Опитування. Завдання: поясніть систему взаємозв'язків складових професійної та прикладної етики в структурі сучасного соціально-етичного знання на рисунку 2.1.

Завдання для підготовки до аудиторної роботи:

1. Використовуючи ресурси Інтернету, охарактеризуйте службовий етикет вашої майбутньої професії.

2. Використовуючи ресурси Інтернету, охарактеризуйте корпоративну культуру в окремій організації та конкретизуйте її складові щодо посади за вашим фахом.

Контрольні питання:

1. Чим етикет відрізняється від етики? Наведіть приклади ситуацій застосування правил ділового етикету та професійної етики і вкажіть на основі прикладів їхні сутнісні відмінності.

2. У чому різниця між професійною і прикладною етиками?

3. Чому дилемні питання називають відкритими?

4. Як соціокультурні умови людської життєдіяльності впливають на професійний етос?

5. Що таке корпоративна культура? Чим корпоративна культура відрізняється від службового етикету?

Література:

1. Аболина Т. Г. Прикладная этика: статус, проблемы, перспективы / Т. Г. Аболина // Соціальна етика: теоретичні і прикладні проблеми: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2010. – С. 6–14.
2. Апресян Р. Г. Вид на профессиональную этику / Р. Г. Апресян // Общепрофессиональная этика. Ведомости. – № 25. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2004. – С.166–187.
3. Апресян Р. Г. Метадисциплинарные проблемы прикладной этики / Р. Г. Апресян // Прикладная этика: КПД практичности. Ведомости. – № 32. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. – С. 5–28.
4. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Прикладная этика / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов //Этика: Энциклопедический словарь [под ред. Р. Г. Апресяна и А. А. Гусейнова]. – М.: Гардарики, 2001. – С. 389–391.
5. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Прикладная этика: обретение идетичности / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов // Общественная мораль: философские, нормативно-этические и прикладные проблемы /Под ред. Р. Г. Апресяна. – М.: Альфа-М, 2009. – С. 295–314.
6. Гусейнов А. А. Размышления о прикладной этике // Общепрофессиональная этика/ А. А. Гусейнов //Ведомости. – № 25. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2004. – С. 148–159.
6. Заболотна В. О. Етико-психологічне підґрунтя організаційної моралі / В. О. Заболотна // Соціальна етика: теоретичні і прикладні проблеми: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2010. – С. 35–45.
8. Коновалова Л. В. Прикладная этика (по материалам западной литературы)/ Л. В. Коновалова. – Вып. 1: Биоэтика и экоэтика. – М.: ИФ РАН, 1998. – С. 3–52.

9. Разин А. В. Многообразие нравственной жизни современного общества и принципы ее организации / А. В. Разин // Философия и этика: Сб. науч. трудов. К 70-летию академика А. А. Гусейнова. – М.: Альфа-М, 2009. – С. 737–781.

10. Рогожа М. М. Прикладная этика на постсоветском пространстве: подходы и парадигмы /М. М. Рогожа // Соціальна етика: теоретичні і прикладні проблеми: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2010. – С. 114–123.

11. Рогожа М. М. Соціальна мораль: колізії мінімалізму /М. М. Рогожа. – К.: ПАРАПАН, 2009. – С. 172–209.

12. Сычев А. А. Модусы специализации в преподавании прикладной этики /А. А. Сычев // Модернизация. Университет. Прикладная этика. Ведомости. – №37. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2010. – С. 222–235.

13. Сычев А. А. Прикладная этика: от кодекса к поступку /А. А. Сычев // Практична філософія. Науковий журнал. – №4 (22). – 2006. – С. 142–147.

Тема 3.

Етичні основи регуляції професійної діяльності

1. Філософсько-етичні засади осмислення суб'єкта моралі.
2. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності.
3. Етичні виміри професіоналізму у сучасному суспільстві.
4. Нормативно-етичне забезпечення професійної діяльності.
5. Етична оцінка колективного суб'єкта професійної діяльності.

1. Філософсько-етичні засади осмислення суб'єкта моралі.

Працівник організації – це перш за все особистість, що має власну систему цінностей, у відповідності до якої вибудовує свої стосунки з іншими людьми, позиціонує себе серед них і випрацьовує правила поведінки. Філософія моралі Нового часу розробила поняття «суб'єкт моралі» для позначення нормативно-ціннісного компоненту життєдіяльності людини. У філософській етиці представлено дві потужні традиції осмислення суб'єкта моралі відповідно до образу моралі, який мали перед собою теоретики.

Вже у філософії Відродження була сформована думка про те, що індивід є джерелом власних уявлень і вчинків. Не від Бога і не за природою речей, а своєю волею і розумом людина творить норми, якими керується у житті. Це означає, по-перше, що вона не сприймає світ пасивно, а навпаки, виступає як активний діючий суб'єкт. По-друге, розумність людини зумовлює її незадоволеність будь-якими обмеженнями у самореалізації і творчому пошуку. Самоздійснення полягає у творчому розвитку за всіма напрямками, які вона обирає для себе сама. По-третє, зусилля, які потрібні для самоздійснення, не є даністю. Людина приречена у свободі творчості відшукувати свій власний шлях і потерпати від невпевненості. Але в цьому і полягає її велич – силою волі і розуму торувати свій життєвий шлях. Це є *автономією* – здатністю особистості як морального суб'єкта до самовизначення, без опертя на зовнішні авторитети, а лише силою своїх волі і розуму.

Німецький філософ **Імануїл Кант** (1724–1804) найповніше представив засади моральної автономії людини. Він доводив тезу про те, що людина за своєю природою належить одразу двом світам: світу буденності, де все підпорядковано законам природи і суспільства, і світу, де вона наділена свободою і може мислити вільно, неупереджено, не спираючись на зовнішні авторитети.

Для того, щоб бути чесною і доброю, особа не потребує моральної філософії. Базових уявлень з антропології та психології для цього достатньо. Але ці галузі знань не охоплюють питання морального статусу особи. Моральний статус визначається на засадах автономії і лежить у сфері розуму. Лише за допомогою розуму у царстві свободи людина здатна досягнути мету свого життя і своє високе призначення. Моральна філософія надає людині знання про моральні закони і відповідно – про моральні зобов'язання. Свобода людини полягає у тому, щоб у своїх діях керуватися власним розумом. Розум піднімає її над самою собою і навколишнім світом. Розумність людини є основою її гідності, і в цьому сенсі Кант продовжив традицію моральної філософії Відродження.

Для кожної розумної істоти моральний закон носить об'єктивно необхідний характер. І навіть якщо на даний момент немає механізмів для досягнення високої мети призначення людини, пафос *категоричного імперативу* не зникає, і друга його формула проголошує: «Чини так, щоб ти завжди ставився до людства в своїй особі і в особі будь-кого іншого так само, як до мети, і ніколи не ставився б до нього тільки як засобу». Категоричний імператив – це моральний закон, він є програмою духовного росту людини.

Такі нормативно-ціннісні установки задають програму індивідуального морального удосконалення. Тому даний образ моралі називають мораллю індивідуального удосконалення. Суб'єкт моралі у цій традиції філософування є спрямованим на гуманістичний ідеал самодіяльним індивідом, творцем своєї долі, джерелом норм і принципів власної діяльності, які він формує на засадах розуму і яких дотримується на основі доброї волі.

Принципово іншим є суб'єкт моралі, сформований у тій традиції моральної філософії, яку пов'язують з ім'ям шотландського філософа **Девіда Г'юма** (1711–1776).

Г'юму належить теза про те, що розум людини є пасивним та інертним у царині моралі. Він є інструментом розрізнення істини і хиб, але безсилий у питаннях доброчесності і пороку. Розум не мотивує особу на дію і не здатен впливати на людську поведінку. У цьому питанні принципово різняться засади, на яких базується ідея суб'єкта моралі в рамках традицій моральної філософії, закладених Кантом і Г'юмом.

За Г'юмом, суб'єкт моралі є емпіричним індивідом, обтяженим чуттєвою природою. У своїй діяльності він керується не розумом, а почуттями, серед яких основними є симпатія, доброзичливість, страх безвідносно до послідовності та інтенсивності проявів у життєдіяльності тієї чи іншої людини. Особливим різновидом морального чуття є здоровий глузд. **Здоровий глузд** – це інтелектуальне чуття, що скеровує людину вчиняти розсудливо і виважено відповідно до схильностей і практичної мудрості, напрацьованої і вивіреної досвідом поколінь.

Чуттєва природа спонукає людину до соціального життя. Вимушені кооперуватися для досягнення своїх цілей і координувати свою діяльність для того, щоб не утворювати хаос у просторі спільного життя, люди усвідомлюють, що забезпечити свої приватні інтереси вони можуть лише на основі суспільства як інституту, в рамках якого вони співпрацюють.

Даний образ моралі називають *суспільною мораллю*, а суб'єкт моралі в цій традиції моральної філософії визначений чуттєвою природою і залежний у своїй діяльності від суспільства.

Місія етики в концепціях суспільної моралі – навчити людину доброму життю у суспільстві: розвинути навички певного самообмеження і приборкати егоїзм задля забезпечення гармонійної взаємодії з іншими людьми; переспрямувати егоїстичні пориви на користь всіх членів суспільства, а відтак на спільне благо; призвичаїти керуватися здоровим

глуздом. Етика стає потужною складовою соціального виховання, у процесі якого людина усвідомлює, що досягаючи особистого блага, вона сприяє спільному благу.

Суб'єкт моралі, представлений у рамках цієї традиції моральної філософії, і є агентом професійної діяльності.

2. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності.

Професійна діяльність – це суспільно значуща трудова діяльність індивіда, в ході якої за допомогою здобутих індивідом спеціальних знань і практичних навичок, досвіду і стажу створюються суспільні блага. Професійна діяльність відрізняється від **аматорства** (від лат. *ато* – люблю, маю схильність) – любительства, непрофесійної діяльності. Трудова діяльність стає професійною за умови дотримання наступних критеріїв:

- здобуття спеціальної освіти;
- отримання заробітної платні за виконання роботи;
- офіційного підтвердження кваліфікації в умовах суспільно визнаної належності до певної професії.

Професія – це єдність спеціальних знань і навичок, які набуваються у процесі теоретичної та практичної підготовки і застосовуються у трудовій діяльності. Професія дає можливість індивіду розкрити себе, свій потенціал таким чином, щоб особистісна самореалізація його як працівника сприяла досягненню особистого і суспільного блага. Така висока місія професійної діяльності знаходить відображення в мові. Наприклад, у німецькому слові «професія» – *Beruf* – поєднано два смисли: покликання і спеціалізація, в англійському *profession* також є значення сповідання й обітниці.

Для усталення ідеї професійної діяльності у західноєвропейській культурі надзвичайно важливим стало розрізнення приватного життя і публічної сфери. **Приватне життя** – простір індивідуального росту і самореалізації, захищений від втручання сторонніх осіб, де людина є приватною особою. **Публічна сфера** – вільний від втручання держави простір

взаємодії громадян як приватних осіб у вирішенні економічних, політичних і соціальних проблем на засадах самоорганізації.

Професійна діяльність є невід'ємною складовою публічної сфери. Співвіднесення себе з іншими у просторі таких ціннісних домінант супроводжується необхідністю певного опосередкування, яким стала ідея спільного блага. **Спільне благо** – благо, доступне будь-якому члену суспільства таким чином, що нікого не можна виключити із кола його споживачів, і споживання цього блага однією особою не зменшує можливостей інших у цьому питанні. Ідея спільного блага є критерієм корисності і легітимності професії. **Легітимність професії** (від лат. *legitimus* – закономірність) – це моральний вимір суспільного визнання професії, добровільна суспільна згода на право професії приймати обов'язкові рішення.

Моральний зміст професії складається із особистісно орієнтованих і соціально значимих цінностей, які називаються **професійними чеснотами**.

Розуміння індивідом свого покликання у певній професії формує у нього прагнення опанування фаху і подальшого професійного зростання. У процесі професійної діяльності відбувається утвердження індивіда як особистості. Сумлінна праця на професійних теренах сприяє розвитку вимогливості до себе і свого фахового рівня, чесності, компетентності. Відданість професії набувається досвідом роботи й веде до того, що професія стає покликанням, справою життя та спрямовує індивіда на самовдосконалення у професійній діяльності і зрештою на індивідуальне моральне самовдосконалення.

Соціально-етичними регулятивами, необхідність яких виявляється в ході професійної діяльності індивіда, є відповідальність, довіра, справедливість, взаєморозуміння, законослухняність. Осмислення змісту і функцій даних ціннісних регулятивів є надзвичайно важливим для розуміння природи професійної діяльності та можливостей її удосконалення шляхом коректування ціннісно навантаженої поведінки працівників.

Відповідальність – це механізм моральної свідомості по перетворенню абстрактного обов’язку в конкретне зобов’язання особистості. Відповідальність скеровує індивіда на належне прийняття рішень і вчинення. Розрізняють проспективну і ретроспективну відповідальність. Проспективна відповідальність пов’язана з моральним зобов’язанням турботи про когось або щось перед або під час здійснення дії. Ретроспективна відповідальність проявляється в моральних санкціях після здійснення дії, як-от докори совісті, моральний осуд з боку оточуючих тощо. Відповідальність за нехтування моральними зобов’язаннями в окремих випадках, пов’язаних з руйнівними для суспільства в цілому чи для окремих людей наслідками, сполучається із правовою відповідальністю і виходить за межі етичної регуляції професії.

Довіра – це ставлення до дій інших індивідів, що засновується на переконанні в їх чесності, правоті, вірності, сумлінності. Американський політолог **Френсіс Фукуяма** (нар. 1952 р.) здійснив ґрунтовне дослідження цього феномену як невід’ємного компоненту професійної діяльності у сучасному світі. Він визначив довіру як очікування чесної, передбачуваної поведінки відповідно до загальноприйнятих у певному соціальному/ професійному середовищі норм. Так, організації, члени яких визнають довіру як суттєву професійну цінність і застосовують методики підвищення її рівня у колективі, мають набагато більші шанси бути успішними, ніж ті, які відчують нестачу довіри і не намагаються виправити ситуацію.

Німецький соціолог **Ніклас Луман** (1927–1998) представив наступні рівні довіри:

- міжособистісна довіра, котра передбачає особистісну присутність учасників взаємодії, для яких визначальними є індивідуальні інтерпретації моральних зобов’язань;
- інституційна довіра, котра передбачає генералізацію нормативно-ціннісних компонентів відповідно до суспільних очікувань належного функціонування організації;

- системна довіра, котра передбачає суспільну взаємодію на основі *універсальних етичних принципів*.

Справедливість – це механізм регуляції і встановлення належного порядку людської взаємодії в світлі наявних конкуруючих бажань, інтересів і обов’язків. Справедливість лежить в основі людської взаємодії. У професійній діяльності вона регулює питання призначення і сенсу спільної діяльності колективу.

Взаєморозуміння – стосунки між особами, які формуються у процесі взаємодії на основі спільного осягнення змісту інтелектуальних і нормативно-ціннісних установок. **Юрген Габермас** вважав взаєморозуміння основою будь-якої соціальної взаємодії, а відтак – найважливішим фактором соціальної практики взагалі і професійної зокрема.

Законослухняність – в етичному плані це слідування прийнятим нормам, принципам, цінностям, що дозволяє впроваджувати їх у практику професійної діяльності.

Особливе нормативне наповнення у професійній діяльності має **професійна честь**. За допомогою цього поняття розкривається ставлення особи до самої себе і свого становища у професії, а також втілення суспільної оцінки значимості особи як представника певної професії в житті суспільства. Усвідомлення значимості професійної честі складає основу професійної гідності особи, оцінки нею своєї діяльності.

Соціальні чесноти, актуалізовані у професійній діяльності, сприяють формуванню робочої атмосфери у колективі, гармонізують виробничі відносини, уможлиблюють командну роботу. Це позитивно впливає на виробничу діяльність індивіда, його професійну реалізацію. Не менш важливим є вплив практикування індивідом цих чеснот на розвиток *корпоративної культури*, ефективності і конкурентоспроможності організації.

Йдеться про формування спеціальних професійних моральних якостей, які повною мірою відбивають особливості етичного змісту професії. Такими

власне професійними чеснотами є лікарський обов'язок, відповідальність вченого, офіцерська честь, педагогічна чуйність. Постійне практикування індивідом загальних соціальних і професійних чеснот призводить до формування відповідного способу життя. У професіях, де робочий день має фіксовані години роботи (наприклад, професії діловода, референта, спеціаліста загального відділу організації), життєвий ритм працівника чітко підпорядкований розподілу на працю і відпочинок: дотримання правил на роботі і звільнення від їх тиску поза робочим часом. Інакше спосіб життя формується у людей, які обрали собі професії із ненормованим робочим днем (наприклад, науковці, викладачі, аналітики, копірайтери). Постійне дотримання норм і правил професійної діяльності при ненормованому графіку роботи призводить до проникнення професійних чеснот у всі сфери життя людини. Професійне удосконалення як умова професійної компетентності впливає на поведінку фахівця й визначає весь спосіб його життя.

3. Етичні виміри професіоналізму у сучасному суспільстві.

Сучасний соціальний світ є складноорганізованим. Американський соціолог **Деніел Белл** (1919–2011) назвав його постіндустріальним, підкресливши, тим самим, зміни характеру визначальної трудової діяльності, соціальної структури, а також типу ресурсів, що залучаються у виробництво. У постіндустріальному суспільстві не усувається наявність індустріального сектору економіки, визначального в індустріальну добу. Постіндустріальне суспільство концентрується на нових, неіндустріальних, складових економічного розвитку. Такими є перш за все наука та пов'язане з нею виробництво інформації, а також сфера послуг. Наукові дослідження і розробки, що виникають на основі єдності науки і технологій, є джерелом інновацій і впливають таким чином на виробництво, в свою чергу, сприяючи суспільному розвитку. До сфери послуг відносяться торгівля, фінанси, транспорт, охорона здоров'я, наука, освіта, управління (у першу чергу,

державне управління), а також індустрія розваг. Мірою росту питомої ваги сфери послуг в економіці знижується роль некваліфікованих робітників і суттєво підвищується значення висококваліфікованих фахівців.

Постіндустріальне суспільство – це сукупність принципів соціальної організації суспільного життя, заснованих на наукоємних технологіях, виробництві інформації та розширенні сфери послуг.

Велика кількість і різна якість соціальних зв'язків у постіндустріальному суспільстві обумовлює суспільну потребу в чисельних організаціях, установах, підприємствах, які, у свою чергу, потребують працівників із спеціальними знаннями, навичками, які мають спеціальну фахову підготовку.

Невід'ємною рисою сучасного суспільства є поява верстви інтелектуалів-професіоналів, яким відводиться засаднича роль консультантів, експертів, технократів (науково-технічних спеціалістів). Панування інтелектуалів у постіндустріальному суспільстві називають меритократією.

Меритократія (від лат. *meritus* – гідний та гр. *kratos* – влада) – влада гідних, принцип управління, за яким керівні посади обіймаються фахівцями, які пройшли спеціальну професійну теоретичну і практичну підготовку, мають досвід і стаж роботи. Не соціальне походження і фінансовий достаток, а професійна компетентність є визначальними для отримання посади за *меритократичним принципом*.

Професіоналізм стає засадничою вимогою постіндустріального суспільства. **Професіоналізм** – це сукупність теоретичних знань і практичних навичок та умінь, котрі здобуваються індивідом у процесі навчання, закріплюються і нарощуються у ході його трудової діяльності. Сучасні вимоги до професіонала – бути компетентним, відповідальним, чесним лежать у площині етики. Тому сьогодні формується уявлення про новий професіоналізм. **Новий професіоналізм** є цілеспрямованим впровадженням етичної складової у професійну діяльність, формуванням гармонійних людських відносин у трудовому колективі, заснованих на творчому розвитку людини і суспільства.

Об'єктивна суспільна потреба у професіоналізмі всіх працівників призводить до зниження етичного пафосу професії як покликання. Акцентуація функціоналізму професійної діяльності спричинює технологічність професії, що, однак, не означає її спрощення. **Технологічність професійної діяльності** – це конкретизація місії професії в процесі здійснення фахівцем морального вибору шляхом аналітичних, інформаційних, організаційних процедур/ алгоритмів виконання й оцінки.

Постіндустріальний рівень суспільного розвитку зумовлює важливість творчого аспекту діяльності професіонала, необхідність його безперервного самовдосконалення і підвищення кваліфікації протягом життя. **Безперервна освіта**, тобто стажування, підвищення кваліфікації протягом усієї трудової діяльності стають невід'ємною складовою технологічності професійної діяльності в сучасному суспільстві. Базова професійна освіта, регулярні стажування/ підвищення кваліфікації й корпоративна культура становлять систему заходів із залучення працівника у професію і уможливають його творчий розвиток на теренах професійної діяльності. Володіння знаннями, навичками, обізнаність і компетентність є необхідними якостями сучасного професіонала.

Стрімкий науково-технічний розвиток у сучасному світі і сама природа постіндустріального суспільства вимагають від професіонала творчого підходу при виконанні роботи за спеціальністю й гнучкості у підвищенні кваліфікації з можливістю перекваліфікації відповідно до швидко змінюваної кон'юнктури на ринку праці. Ідея нового професіоналізму сприяє забезпеченню на практиці стратегії випереджального розвитку здібностей особи як працівника. Технологічність професійної діяльності спрямована на гармонійний розвиток організації та її працівників і на створення відповідних умов для такого розвитку.

Етична складова нового професіоналізму ставить вимогу етичної компетентності фахівця. Етично орієнтована професійна діяльність передбачає етичну грамотність працівника, його розуміння критеріїв

оцінювання професійних вчинків і критеріїв розрізнення професійних і позапрофесійних ситуацій як предмета оцінювання. Етична регламентація професійної діяльності включає в поле свого розгляду морально неоднозначні питання професійного життя, майже не приділяючи уваги як загальнотеоретичним, так і практичним моральним проблемам, що виходять безпосередньо за рамки професійної діяльності. Наприклад, етична оцінка професійної діяльності вчителя буде залишати поза увагою етичні питання війни і миру, насилля тощо, рівно як й історико-етичні проблеми, як-от поняття симпатії в етиці Девіда Г'юма.

Крім того, при етичній оцінці працівника не відкидається важливість і обов'язковість загальних моральних вимог, але увага концентрується на аналізі його професійно значущих моральних якостей. Так, предметом оцінки є не моральність поведінки працівника по відношенню до його батьків, дітей, дружини/чоловіка, а професійна діяльність особи – його відносини з колегами, керівництвом, клієнтами, споживачами послуг, етична оцінка морального вибору, прийняття професійних рішень, розв'язання професійних моральних дилем тощо. При тому слід пам'ятати, що професійна діяльність – це суспільно значуща трудова діяльність, а отже і моральній оцінці дія підлягає саме в перспективі суспільного значення – принесеного блага чи заподіяної шкоди.

Моральний вчинок як цілісний акт, в якому засвідчується моральна єдність мотиву, дії та її результату, можливий у просторі індивідуальної моралі; він є предметом етичної оцінки індивіда, який прагне самовдосконалення у локалізованому просторі особистої відповідальності. Саме там можна конструювати власне життя, виконувати копітку роботи, що вимагає самоконтролю, самообмеження й самодисципліни. Очевидно, що повністю така моральна налаштованість не може бути реалізована на практиці, проте слідування таким шляхом доброчесності вже робить людину моральною. Проти такої позиції неможна виступити аргументовано – будь-яке заперечення буде спробою обмеження добровільного морального

самоудосконалення індивіда, насильницьким утручанням в індивідуальну духовну практику.

Але така моральна позиція неприйнятна для застосування у публічній сфері взагалі та у професійній діяльності зокрема, оскільки не можна ставити іншим ті високі вимоги, які кожен вільний ставити собі. Не слід вимагати від інших осіб дій, що перевищують вимоги загальноприйнятих норм поведінки. Тому не може бути примусу щодо слідування шляхом індивідуального удосконалення. Від професійної дії вимагається, в першу чергу, засвідчення моральності її змісту та результату, а питання про намір відходить на другий план. В етичній оцінці професійної діяльності не принциповим є питання, чому працівник вчиняє як належить/ правильно – чи тому, що боїться покарання, дисциплінарного стягнення, чи через стійку моральну позицію, особисту неприпустимість вчиняти неналежно.

Конкретизація кута зору етичної оцінки професіоналізму не веде до аморалізму. **Аморалізм** – характеристика поглядів, поведінки, способу життя суб'єкта, заснованих на нехтуванні нормами моралі. Конкретизація предмета дозволяє піддавати етичній оцінці саме професійну діяльність особи, а не судити її саму як особистість і запобігати, таким чином, моралізуванню. **Моралізування** – це оцінювання явища, що засновується не на аналізі об'єктивних закономірностей його розвитку, а на абстрактних судженнях і побажаннях, сформованих на засадах підмінених критеріїв, наприклад, коли соціальна дія оцінюється за вимогами моралі індивідуального удосконалення. Прояснення предметного поля оцінювання та його адекватність унеможливають подвійні моральні стандарти, запобігаючи оцінюванню працівника як приватної особи й блокуючи спроби прикривати необов'язковість у роботі, професійну недбалість, апатичність розмовами про порядність і загальнолюдські цінності.

4. Нормативно-етичне забезпечення у професійній діяльності.

Питання про нормативно-етичне забезпечення професійної діяльності – це питання про те, як виникають моральні зобов'язання у конкретній професії, на чому засновується професійний обов'язок, звідки беруться норми і правила професійної діяльності.

Природа морального зобов'язання відрізняється від права способом регуляції поведінки. Дотримання норм права забезпечується певним примусом, тобто санкцією (від лат. *sanctio* – непорушний закон) – зовнішньою формою примусу до дії, як-от відплата, заохочення, покарання тощо за допомогою апарату правосуддя. Вимоги кожної галузі професійної етики сформовані історичним досвідом становлення професії, що відображений у *професійному етосі*, конкретизовані в *етичних кодексах* професійної поведінки і посадових *інструкціях*. Дотримання вимог професійної етики регулюється етичною інфраструктурою із можливістю застосування моральних санкцій. **Моральна санкція** – це зовнішня форма примусу до моральних дій шляхом інституціоналізованого суспільного осуду. Не окрема людина, а весь колектив, суспільство в цілому здійснюють моральний примус за допомогою моральних санкцій.

Моральні вимоги професії – це покладення на працівника обов'язку виконання належних дій, вчинення яких є невід'ємною складовою професійної діяльності. Дотримання працівником моральних вимог сприяє поширенню узгоджених професійних дій і підтриманню дисципліни працівників; нехтування ними веде до підриву професійної дисципліни, створення взаємної недовіри і безкарності. Нормативно-етичне забезпечення професійної діяльності здійснюється за допомогою професійних моральних норм. **Професійна моральна норма** (від лат. *norma* – правило, зразок) – форма моральної вимоги, що ставиться людям як учасникам спеціальних професійних видів діяльності. Норма є звичною формою регулювання професійної поведінки, обов'язковою для виконання кожним працівником.

Можна розрізнити етичні норми, чинні у професійній діяльності, наступним чином:

- *загальнолюдські (універсальні) етичні норми*, які регулюють весь спектр службових відносин, особливо у процесах взаємодії представників професії і широкої громадськості, як-от чесність, доброзичливість, повага, скромність, толерантність тощо;

- загальнопрофесійні етичні норми, які регулюють відносини всередині професії, як-от дисциплінованість, комунікабельність, об'єктивність, компетентність, ефективність, неупередженість тощо.

Система норм професійної діяльності зафіксована у посадових інструкціях та в *етичних документах організації* (етичних кодексах, стандартах і т.д.).

Система моральних вимог професії, що покладаються на працівника і акумулюються в нормах, становить **професійний обов'язок**. У понятті професійного обов'язку фіксуються службові зобов'язання. Усвідомлення обов'язку надихає представників цілого ряду професій ставитися до своєї справи з максимальною відповідальністю. Професійний обов'язок стимулює самоповагу, в ньому відбувається конкретизація загальнолюдського обов'язку.

Коли система моральних вимог професії входить у протиріччя із загальними нормами моралі, працівник як суб'єкт моралі опиняється перед *моральною дилемою* і має робити *моральний вибір*.

5. Етична оцінка колективного суб'єкта професійної діяльності.

Питання про виправданість етичної оцінки колективного суб'єкта професійної діяльності викликає гострі суперечки експертів. Це пов'язано, у першу чергу, з науковою дискусією щодо можливості існування колективного суб'єкта моралі та актуальністю аргументації її учасників для прийняття рішень у суспільно значимих практичних питаннях.

Колективний суб'єкт професійної діяльності – це організація. Вона здійснює певну діяльність, яка може бути піддана етичній оцінці за дії в професійній площині зокрема і в суспільній узагалі. У західноєвропейській етичній традиції лише за людиною, особистістю, визнається статус суб'єкта моралі. Лише особа, яка здатна чинити усвідомлено і добровільно, у відповідності до моральних вимог, є суб'єктом моралі. Організація не є особою в прямому сенсі цього слова. Організації діють свідомо й умисно, і за певних умов їх можна вважати суб'єктом моральної дії. Але вони не є самоцінними особистостями, людьми в прямому сенсі слова – вони утворені людьми та функціонують з їхньої волі. Американський економіст **Джон Гелбрейт** (1908–2006) представив показники, відсутність яких у організації не дозволяє їй виступати в якості морального суб'єкта: свідомість, совість, почуття. Американський етик **Ричард Де Джордж** визначив організацію як структуру, що управляється людьми, які мають моральний статус. У світлі цього дії організацій можуть піддаватися етичній оцінці, при тому самі організації не наділяються статусом особистості і відповідно не можуть бути суб'єктами моралі. Де Джордж представив застереження, які унеможливають надання організації статусу суб'єкта моралі:

- про совість організації можна говорити лише маючи на увазі осіб, які входять до її складу і діють від її імені таким чином, що їх поведінка демонструє дещо схоже на совість;

- моральна відповідальність за дії організації лежить на особах, які в ній працюють, оскільки організація функціонує лише через посередництво своїх членів;

- організація не є носієм *прав людини* (як-от право на життя), вона є носієм юридичних прав;

- організація створюється людьми та існує для реалізації їх цілей, що не є тотожним наявності у неї власних цілей, а тим більше їх виправданістю.

Сучасне суспільство зумовило зміни у самій природі організації. Як зазначив Деніел Белл, соціальною одиницею постіндустріального суспільства

є не індивід, як було в індустріальному суспільстві, а організація. Збільшилася частка професійної діяльності в загальних обсягах життєдіяльності суспільства. Очевидною є тенденція збільшення ролі організацій, розширення їх функцій та сфер діяльності у сучасному суспільстві. У таких умовах громадськість все частіше ставить питання про можливість покладання моральної відповідальності на організацію та оцінку її діяльності власне як колективного суб'єкта. Але статус організації як колективного суб'єкта є специфічним. Організація як колективний суб'єкт обмежена постановкою цілей своєї діяльності, юридичним статусом і соціополітичним простором, в якому вона існує.

Реалії сучасного життя вимагають від організації бути не просто діяльним колективним суб'єктом, а колективним суб'єктом моралі, хоча і дуже специфічним. Американський етик **Пітер Френч** пропонує відійти від «антропологічного упередження» у визначенні поняття «особистість» і розглядати організації як специфічні моральні суб'єкти. Френч називає особистістю суб'єкта, який має спроможність до навмисної діяльності і прагне до певного результату, коректує свою поведінку, спираючись на минулий досвід і здатний брати до уваги дії інших людей. Очевидно, що за такого визначення особистості організація може вважатися моральним суб'єктом. Серед особистісних факторів, необхідних для отримання статусу суб'єкта моралі, особливе місце посідає намір етично виваженої діяльності, який організації артикулюють. Такий намір організації здійснюється у внутрішній корпоративній структурі прийняття рішень, яка включає наступні елементи:

- структуру організації, яка задає рівні розподілу відповідальності всередині колективу;
- правила визнання рішень, що приймаються, та їх відповідність корпоративній політиці.

У таких умовах йдеться про прийняття рішень організацією, а не окремими її членами. Таким чином організація набуває статусу специфічного

колективного суб'єкта моралі. Ці особливості організації як суб'єкта моралі відбиваються і на характері санкцій, які можуть застосовуватися до неї. Так, очевидно неефективними є судові попередження, що містять моральну оцінку діяльності організації, якщо вони не стають широко відомі у суспільстві. Більш дієвими можуть бути покладення на організацію зобов'язання інформувати громадськість про її етично неналежні дії, примушення організації розвивати *етичну інфраструктуру*.

Водночас, будь-яка організація існує лише тому, що професійні функції здійснюють її працівники для досягнення певної мети. Індивіди, засновники і працівники, мають незаперечний моральний статус і несуть відповідальність. Моральна оцінка їхніх дій є основою моральних суджень про організацію. Американський етик **Анджело Корлетт** вказує, що про етичне оцінювання прийняття рішення організацією як колективним моральним суб'єктом може йтися лише тоді, коли кожен індивід, який працює в організації, має вплив на прийняття рішень чи має реальне право вплинути на нього. Додатковою умовою, що легітимізує організацію як колективний суб'єкт, є атмосфера гласності та публічності, яка запобігає перетворенню демократичної процедури прийняття рішення на чисту формальність. У всіх інших випадках прийняття етично значущих рішень в організації здійснюється переважно відповідальними особами. Тому остаточно моральна відповідальність лежить на людях, які виконують професійні обов'язки.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Обговорення питання: Чи є виправданою специфікація професійних дій і ситуацій як предмета етичного оцінювання професійною етикою? Наведіть приклади дій і ситуацій, які підлягають оцінюванню в межах професійних етик і таких, що йому не підлягають.

2. Загальна дискусія на тему: Чи правомірно ставити питання: «А судді хто?» – при судженні про людину як приватну особу? Чому не можна оцінювати приватні справи людини в межах професійної етики?

3. Презентація норм і принципів етичної компетентності фахівця (за вибором студента).

4. Обговорення у малих групах із подальшим узагальненням в аудиторії прислів'я: «Хороша людина – не професія».

5. Проінтерпретуйте слова Ричарда Де Джорджа з точки зору моралі індивідуального вдосконалення і суспільної моралі: «Корпорації не мають суто особистісних властивостей, притаманних людині. Тому їх дії, а не спонукальні мотиви, слугують законним предметом етичної оцінки».

Завдання для підготовки до аудиторної роботи:

1. Використовуючи ресурси Інтернету, визначте складові етичної компетентності (етичні норми і принципи) фахівця (за вибором студента).

2. Опрацюйте рекомендовану літературу для презентації ціннісних засад професійної діяльності.

3. Підготовка і презентація теми за вибором:

- Ціннісні засади професійної діяльності;
- Культурно-історична динаміка ціннісних засад професійної діяльності.

4. Прочитайте статтю Ханни Арендт «Колективна відповідальність» і:

а) реконструйте аргументацію Арендт проти колективної відповідальності;

б) визначте ціннісний простір побудови аргументації проти колективної провини і колективної відповідальності, а також окресліть галузі професійної діяльності, де слід застосовувати аргументи Арендт і де її аргументація не є бездоганною.

Контрольні питання:

1. Дайте визначення суб'єкта моралі. Хто є суб'єктом моралі у професійній етиці? Окресліть межі моральної компетенції організації як колективного суб'єкта моралі.

2. Назвіть критерії морального оцінювання професійної дії. Чому неприпустимою є підміна критеріїв оцінювання професійних дій та дій приватного життя?

3. Назвіть і охарактеризуйте значущі у професійній діяльності соціальні чесноти.

4. Чому унеможливлення подвійних стандартів морального оцінювання сприяє підвищенню ефективності роботи працівника?

5. Що таке професіоналізм? Окресліть вимоги нового професіоналізму.

6. Визначте джерело норм професійної етики. Наведіть коротку характеристику професійних етичних норм своєї майбутньої професії.

7. Наведіть аргументи «за» і «проти» урахування організації як колективного суб'єкта моралі.

Література:

1. Арендт Х. Коллективная ответственность /Х. Арендт // Арендт Х. Ответственность и суждение. Пер. с англ. Д. Аронсон. – М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2013. – С. 205–217.

2. Бакштановский В. И. Профессионализм /В. И. Бакштановский // Этика образования. Ведомости. – №26. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2005. – С.239–253.

3. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок/ В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов. – Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2005. – С. 13–221.

4. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования/ Д. Белл. –Изд. 2-ое, испр. и доп. – М.: Academia, 2004. – С. 459–492, 546–615.

5. Васильевне Н., Васильев А. Этика организаций: институционализация ценностей в деловую жизнь / Н. Васильевне, А. Васильев // Соціальна етика: теоретичні і прикладні проблеми. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2010. – С. 26–34.

6. Де Джордж Р. Деловая этика/Р. Де Джордж. В 2-х т. Т.1.– СПб.: Прогресс, 2001 г. – с. 135–186; Т.2. С. 226–256.
7. Зубец О. П. Профессия в контексте истории ценностей/ О. П. Зубец // Этическая мысль. Вып. 4. – М.: ИФ РАН, 2003. – С. 103–120.
8. Капто А. С. Профессиональная этика /А. С. Капто. – М.– Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2006. – С. 7–35.
9. Кожем'якіна О. М. Етичні контексти довіри як ціннісної основи соціальної взаємодії /О. М. Кожем'якіна // Соціальна етика: Теоретичні і прикладні проблеми. Зб. наук. праць. – К.: Ун-т «Україна», 2012. – 24–32.
10. Оссовская М. Рыцарь и буржуа. Исследования по истории морали/М. Оссовская. – М.: Прогресс, 1987. – С.177–319, 370–396.
11. Прокофьев А. В. Справедливость и ответственность: социально-этические проблемы в философии морали /А. В. Прокофьев. – Тула: Изд-во ТГПУ им. Л. Н. Толстого, 2006. – С. 148–179.
12. Рогожа М. М. Моральный поступок и моральное действие: критерии оценки / М. М. Рогожа// Этическая мысль. – Вып. 10. – М.: ИФ РАН, 2010. – С. 39–60.
13. Рогожа М. М. Соціальна мораль: колізії мінімалізму/ М. М. Рогожа. – К.: Вид. ПАРАПАН, 2009. – С. 101–133, 140–154.
14. Сычев А. А. Этика воспитания: между долгом и ответственностью /А. А. Сычев // Этика инженера: через понимание к воспитанию. Ведомости. – № 42. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2013. – С. 546–615.

Тема 4.

Етична інфраструктура

1. Етичність організації та поняття етичної інфраструктури.
2. Етичні підрозділи в організації.
3. Етична документація організації.
4. Етичні кодекси в професійній діяльності.
5. Етичний моніторинг діяльності організації.
6. Міжнародна етична інфраструктура.

1. Етичність організації та поняття етичної інфраструктури.

Керівництво провідних організацій сьогодні прийшло до розуміння того, що кон'юнктура сучасного соціуму сприяє у довготривалій перспективі успіху тих організацій, які відповідають суспільним очікуванням, якнайкраще задовольняють потреби й інтереси громадян.

У соціальні науки з економіки прийшло поняття «стейкхолдер» (англ. *stakeholder* – зацікавлена сторона). **Стейкхолдери** – сторони, зацікавлені в діяльності організації. Стейкхолдерами є: акціонери, інвестори організації; громадські об'єднання, пов'язані з діяльністю організації; її клієнти та споживачі; постачальники та партнери; урядові організації; засоби масової інформації. Стейкхолдерами іноді називають і самих працівників та їх об'єднання. Очевидно, що сьогодні значна частина суспільства виступає в ролі стейкхолдерів.

Йдеться про запит з боку стейкхолдерів на суспільно значущу діяльність організації, в якій етична складова посідає дедалі важливіше місце. Для створення доброї репутації у середовищі стейкхолдерів, у суспільстві взагалі та її закріплення у довготривалій перспективі організації дедалі активніше ініціюють обговорення із стейкхолдерами ключових питань взаємодії. Діалог із стейкхолдерами спрямований на оптимізацію співробітництва організації з громадськими об'єднаннями, владою, науковими колами тощо. Тому організації, які вибудовують стратегію свого розвитку у довготривалій

перспективі, визначають принципи взаємин із стейкхолдерами, серед яких більшість є виразно етичними:

- взаємодія – спільні робота і залучення партнерів, залагодження конфліктів;
- ефективність – орієнтація на досягнення цілей, прагнення приймати оптимальні рішення;
- гнучкість – толерантність учасників діалогу;
- відкритість – залучення груп стейкхолдерів із власними цінностями і очікуваннями з можливістю подальшого узгодження спільної основи взаємодії;
- *законослухняність* – всі сторони діалогу прагнуть приймати рішення на законних підставах;
- участь – залученість сторін у взаємодію на волонтерських засадах і без примусу;
- чесність – неупередженість, прозорість розподілу обов’язків і повноважень;
- підзвітність – відповідальність за життєздатність угод за результатами проведення діалогу, дотримання етичних зобов’язань, забезпечення доступу до результатів взаємодії тих стейкхолдерів, хто не брав участі в діалозі, і суспільства в цілому;
- прозорість – відкритість поглядів, прогнозів та очікувань, забезпечення всіх сторін діалогу релевантною інформацією.

Організації створюють інструменти, за допомогою яких вивчають рівень включення пропозицій стейкхолдерів у розробку стратегій свого розвитку й ефективність цієї практики. До інструментів відносять: протоколи зустрічей, конференцій, круглих столів; вивчення коментарів та схвалень, отриманих від стейкхолдерів; облік та аналіз кількості відвідувань стейкхолдерами тих або інших заходів, ініційованих організацією для налагодження взаємодії; постійні звіти щодо ефективності цієї взаємодії; підготовка таких звітів спільно із стейкхолдерами.

Діалог із стейкхолдерами допомагає компанії досягти репутаційних цілей, як-от: сформувані адекватні суспільним запитам цінності, місію, стратегію, зобов'язання та план дій, розширювати свої стратегічні можливості, встановлювати довірчі відносини з партнерами. Такі установки працюють на здобуття і примноження соціального капіталу. **Соціальний капітал** – це мережа заснованих на довірі соціальних взаємодій, яка є потужним ресурсом для отримання вигод їх учасниками.

Організації, які позиціонують себе етичними, спрямовують свою діяльність на дотримання етичного режиму. **Етичний режим організації** – це система етичних норм і цінностей її діяльності, вмонтована в спеціальну, етичну, інфраструктуру.

Інфраструктура (від лат. *infra* – нижче, під; *structura* – будова, розташування) – комплекс взаємозв'язаних органів, що утворюють і забезпечують функціонування системи. **Етична інфраструктура** – це система органів, що уможливорює функціонування та дієвість етики в організації, забезпечує дотримання етичних норм і цінностей професійної діяльності організації, і формують, таким чином, її етичний режим.

Етичність організації – це система заходів із забезпечення і удосконалення професійної етичної культури організації шляхом дотримання відповідності діяльності її членів етичним вимогам професії, прийнятим в організації; формування у них мотивації до професійно-етичної діяльності; слідування очікуванням стейкхолдерів і суспільства в цілому у дотриманні етичної складової в діяльності організації.

Етичне регулювання професійної діяльності, здійснюване в межах етичної інфраструктури, переважно є менш формалізованим, ніж правове регулювання чи трудова дисципліна. Метою впровадження етичної інфраструктури є забезпечення дотримання прийнятих норм здебільшого спонукальними і м'якими зобов'язувальними засобами, а не шляхом прямого і постійного примусу. Тому інфраструктура і називається «етичною», а не «дисциплінарною». Діяльність організації по втіленню етичних стандартів у

професійній діяльності і забезпеченню шляхів їх ефективності є, за великим рахунком, програмою гуманізації і демократизації процесів дисциплінування у сучасному суспільстві, де професійна сфера займає все більш вагоме місце.

Складовими етичної інфраструктури є етичні підрозділи та етичні документи.

2. Етичні підрозділи в організації.

Етичний підрозділ організації – це спеціальний уповноважений функціональний орган, що відповідає за етичну регуляцію діяльності організації. Метою створення етичних підрозділів є удосконалення професійно-етичної культури організації, забезпечення професійної діяльності її членів мінімальними етичними вимогами і формування у них мотивації на повноцінне виконання зобов'язань в межах професійної діяльності.

Етичний підрозділ – це переважно колегіальний орган, як-от: етичний комітет, етична комісія. У випадках неколегіального характеру етичного органу організація вводить посаду уповноваженого з етики – «етичного офіцера», «радника з етики» «омбудсмена з етики» (англ. *ombudsman* – уповноважений з розбору скарг).

У залежності від поставлених перед ним завдань можна виокремити декілька функціональних моделей етичних підрозділів. Вони можуть діяти у чистому вигляді, але частіше зустрічаються у певних комбінованих формах. Розрізняють судову, корпоративну і просвітницьку моделі. В залежності від покладених на підрозділ завдань його функціонування здійснюється із залученням певного складу фахівців: в межах однієї моделі ефективним є включення стейкхолдерів, в межах іншої – організація обмежується залученням внутрішніх ресурсів. Функціонування етичного підрозділу базується на дотриманні певних процедур, відповідно до місії, яка на нього покладається. Узагальнення характеристик моделей етичних підрозділів наведено у таблиці 4.1.

Моделі етичних підрозділів організації

Модель/ Функції	Зміст діяльності	Склад
Корпоративна: - зняття суперечності між цінностями організації і суспільним благом; - здійснення діалогу із стейкхолдерами; - захист репутації організації; - захист добробуту стейкхолдерів	- розробка системи етичних норм і цінностей організації; - інформування стейкхолдерів про діяльність організації; - розробка механізмів контролю стейкхолдерів за діяльністю організації	Переважно внутрішні ресурси організації: - спеціальні фахівці з етики організацій, психологи; - представники підрозділів, відповідальних за репутацію організації. Можуть залучатися стейкхолдери для узгодження етичних норм і цінностей організації і стейкхолдерів.
Судова: - залагодження конфліктів і суперечок всередині організації	- залагодження конфліктів шляхом розумного компромісу; - виявлення причин виникнення виробничих конфліктів; - вироблення системи запобіжних заходів; - організація і проведення слухань із спірних питань; - повноваження здійснювати покарання винуватців; - повноваження давати пораду керівництву організації з приводу характеру і змісту санкцій	Пропорційне представництво співробітників організації та стейкхолдерів: - фахівці з етики, конфліктології, психології, управління; - стейкхолдери: - активісти громадських рухів; - представники громадськості (письменники, священики).

Просвітницька: - поширення етичних знань і моральних цінностей в організації; - підвищення етичної компетентності співробітників організації; - підвищення етичної компетентності стейкхолдерів; - організація майданчика для дискусій стейкхолдерів	- запровадження програм етичної компетенції в організації; - інформування співробітників та стейкхолдерів про моральні проблеми та можливі шляхи їх розв'язання; - організація тренінгів; - організація курсів етичної грамотності; - проведення етичних ігор; - публікація і розповсюдження матеріалів про етичну діяльність організації; - організація і проведення конференцій, круглих столів з етики; - створення і впровадження етичних документів організації	Співробітники організації, фахівці-етики, викладачі, небайдужі громадяни.
--	---	--

В усіх моделях в тій чи іншій формі наявна функція **репортування** (від англ. *report* – доповідати) – інформування про діяльність, виявлення порушень і шляхи їх подолання, морально неоднозначні питання та методи їх розв'язання тощо. Функція покарання розробляється і застосовується в рамках судової моделі задля протидії випадкам нехтування працівниками етичними нормами і принципами діяльності в організації. **Покарання** – це процедура примусу до виконання етичних стандартів діяльності організації. Покарання здійснюється шляхом накладання *моральних санкцій*. Санкцією може бути вже саме рішення уповноваженого підрозділу про те, що етичне порушення мало місце. Йдеться про колективний моральний осуд винуватця.

Різновидами санкцій є також певні дисциплінарні заходи, такі як позбавлення премії, вирахування із заробітної плати, пониження статусу в організації, тимчасове припинення кар'єрного зростання.

Процедури, здійснювані підрозділом з етики, мають формальний характер і є чітко регламентованими. Це дає можливість забезпечити прозорість і чесність функціонування підрозділу й виключити можливості помилкового розуміння його як репресивно-моралізаторського органу, де, підмінюючи критерії й прикриваючись турботою про моральність, влаштовують «товариські суди» моралізуючого характеру чи використовують інші форми моральної демагогії. **Моральна демагогія** – заснований на навмисному викривленні фактів вплив на розум і моральні почуття людей з аморальною чи корисливою метою.

Етичний підрозділ є складовою *суспільної моралі*, яка фокусується на інституціональних формах суспільної життєдіяльності. Тому у виконанні своєї місії етичний підрозділ спрямований не на моральнісне удосконалення особистості, а на визначення відповідності конкретної особи етичним вимогам, що ставляться професіоналу певної галузі. Місія етичного підрозділу, особливо в корпоративній і судовій моделях, – виносити оцінку не моральній досконалості особи, а діям працівника, який знаходиться в певній рольовій позиції, і фіксувати невідповідність вчинків у професійній діяльності особи прийнятим стандартам поведінки. Етичні підрозділи функціонують на основі певних етичних документів, які регламентують їх діяльність, тому чітке дотримання процедур закриває значну частину каналів для *моралізування*. У світлі цього робота етичних підрозділів створює можливості для обговорення спірних питань і встановлення прецедентів їх вирішення, що об'єктивно унеможливорює довільне винесення оцінок.

У деяких країнах щодо окремих професій в обов'язковому порядку створюють посади державного службовця з етики (етичного омбудсмена) та служби етичного контролю при державних структурах. Наприклад, у більшості пострадянських країн при центральних виконавчих органах (в

Україні – при Національній академії наук) створені і діють національні комітети по етиці/ біоетиці, місією яких є етична експертиза дослідницьких проектів. Існують регіональні етичні комітети при наукових центрах, а також комітети при професійних наукових товариствах. У ряді країн етичні комітети надають консультації вищим органам влади в питаннях внутрішньої політики по етично неоднозначним питанням, а також вирішують конфлікти, пов'язані з етично неоднозначною практикою.

3. Етична документація організації.

Етичний документ – це документально оформлений етичний припис і / чи декларація, що фіксує ціннісні установки певної професійної групи і регулює здійснення професійної діяльності.

Етичні документи різняться за форматом, а відповідно й мають різну нормативну силу. Основою цих розрізень є міра інституційної підтримки і характер санкцій, які забезпечують дієвість етичного документа. Підґрунтям визначення характеру санкцій можуть бути чесність або згода. Етичний документ, в основу якого покладено принцип чесності, передбачає високий рівень особистої самосвідомості осіб, на яких він розрахований. Етичний документ, в основі якого лежить принцип згоди, передбачає згоду осіб, на яких він розрахований, дотримуватися правил. В останньому випадку документ носить формальний, процедурний характер із визначальним характером функції контролю. Особливістю суспільної установки є визнання і повага людьми принципу чесності у той час, як реальна суспільна практика орієнтована на дотримання принципу згоди: коли соціально-етичні цінності, фіксовані в етичних документах, підкріплені контролем і санкціонуванням, здійснюваним за допомогою спеціальних процедур у відповідності із визначеними правилами. У громадянському суспільстві процедури і правила формуються у суспільному дискурсі шляхом критичного обговорення організаціями та стейкхолдерами із залученням експертів. Неодмінним елементом демократичності у даному питанні є також передбачення у

документі можливості для перегляду, оновлення, реформування, удосконалення існуючих правил і процедур.

Кожна організація самостійно визначає формат і змістове наповнення своїх нормативно-ціннісних документів, залежно від традицій етичного документування у галузі та її потреб в етичних фіксованих нормах і процедурах.

За характером дії етичні документи організації бувають:

- змістовно орієнтовані – документи, що визначають цінності і норми діяльності працівників, організації в цілому, транслують зміст правильної / етичної поведінки;

- процедурні – документи, що відповідають за забезпечення якості, вказуючи, як саме потрібно вчиняти етично / правильно, коли, де и кому.

Етичні документи розрізняють за характером аудиторії, на яку розраховані: на працівників взагалі, керівників, підлеглих, стейкхолдерів. Відповідно до цього етичні документи регламентують такі напрями діяльності: поведінку працівника на робочому місці; роботу працівника з інформацією; відносини між співробітниками горизонтальні (працівник – працівник) та вертикальні (керівник – підлеглий); засади поведінки організації у відносинах із клієнтами, партнерами, суспільством взагалі.

Етичні документи в організації виконують такі основні функції:

- управлінську – регламентують поведінку персоналу, пріоритетність взаємодії з клієнтами, партнерами, конкурентами, суспільством; визначають порядок прийняття етичних рішень;

- корпоративну – сприяють розвитку корпоративної культури організації, транслують етичні норми і цінності організації, орієнтують працівників щодо мети діяльності організації та її місії;

- репутаційну – формують довіру до організації з боку стейкхолдерів і суспільства в цілому, підвищують інвестиційну привабливість організації.

Змістовно орієнтованими документами є:

- **інструкція** – документ, що регламентує поведінку працівника на робочому місці, часто є складовою посадової інструкції;

- **стандарти** (різного рівня) – розроблені на основі консенсусу та затверджені уповноваженим органом правила певної діяльності. Розрізняють стандарти підприємств та організацій, галузеві, національні, міжрегіональні і міжнародні стандарти. Відповідні стандарти всіх рівнів забезпечують якість проведення етичних процесів в організації. Критерієм розрізнення є джерело нормативності. Нижчі рівні стандартизації створюються фактично на місцях для забезпечення потреб в етичному регулюванні.

До процедурних документів відносять стандартні операційні процедури та документи навчальних програм.

Стандартні операційні процедури (СОПи) (*SOP – Standard Operation Procedures*) – документально оформлені системи інструкцій чи покрокових дій, які потрібно здійснити для виконання певної роботи.

СОПи уможливають послідовність, узгодженість, передбачуваність і відтворюваність процесу роботи та її результатів. Використовуючи СОПи, організація забезпечує чіткий розподіл завдань за компетенцією, якість і логічну послідовність дій. За допомогою СОПів оптимізується навчання нового персоналу й уможливується чітка робота персоналу за відсутності керівництва.

Структура СОПів підпорядкована відповіді на чотири ключові запитання:

- 1) хто? (бере участь у виконанні роботи);
- 2) що? (які ресурси для цього необхідні);
- 3) де? (у якому підрозділі, відділі слід її виконувати);
- 4) коли? (в який часовий термін потрібно укластися, виконуючи вимоги СОПа, в якій послідовності і в яких обставинах).

Загальною вимогою до формування СОПа є чіткість, конкретність, алгоритмізованість. СОПи застосовують переважно в організаціях із запровадженою системою менеджменту якості за міжнародними стандартами

ISO 9001:2008 (національного стандарту ДСТУ ISO 9001:2009). На сьогодні СОПи здобули найбільше розповсюдження в галузі медицини.

Документи навчальних програм – документи, що використовуються у програмах активного навчання персоналу, спрямованих на розвиток знань, умінь і навичок професійної діяльності, програмах формування моральної компетенції працівників.

Усі вказані вище різновиди етичних документів розраховані на співробітників організації.

Етичний кодекс як змістовно орієнтований документ має значно ширшу місію і розрахований на співробітників та стейкхолдерів організації.

Етичний кодекс (від лат. *codex* – книга) – це документ, що визначає основні моральні орієнтири певної галузі діяльності (професії, організації), які сформовано у найбільш загальному декларативному вигляді з урахуванням моральних принципів і норм, що прийняті у даному соціокультурному просторі.

Кодекси створюються організацією для того, щоб:

- забезпечити членів організації етичними принципами і правилами поведінки у повсякденності професійного життя;
- продемонструвати суспільству своєрідний контракт, в якому чітко вказані правила, якими організація та її члени керуються у повсякденній взаємодії із стейкхолдерами.

До етичних документів організації, розрахованих переважно на стейкхолдерів, відносять нефінансові звіти. **Нефінансовий звіт** – це документально оформлений і добровільно оприлюднений підсумок діяльності організації за певний період часу в сфері сталого розвитку з урахуванням економічних, соціальних та екологічних складових. Нефінансовий звіт готується для інформування стейкхолдерів і громадськості про шляхи і темпи реалізації стратегічних планів організації щодо економічної стабільності, соціального добробуту та екологічної сталості.

Узагальнено характеристики етичних документів організації наведено у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Етичні документи організації

Адресат	Характер дії документа			
	Змістовно орієнтовані документи		Процедурні документи	
Працівники	Кодекс	Стандарт, інструкція	СОП	Документи навчальних програм
Стейкхолдери		Нефінансовий звіт		

Етичні документи в організації складають декількома шляхами:

- 1) адміністрація формує документи і вводить їх у дію;
- 2) адміністрація наймає консультантів з етики чи створює спеціальний етичний підрозділ для формування документів і введення їх в дію;
- 3) адміністрація чи спеціальний етичний підрозділ організації залучають співробітників (і в окремих випадках стейкхолдерів) для обговорення і змістового наповнення документів. Для цього використовують анкетування співробітників, круглі столи за участю співробітників (і стейкхолдерів).

Створюючи етичні документи, організація здійснює нормативні дії. **Нормативна дія** – це створення і просування в життя документів, покликаних забезпечити нормативний фундамент певної професійної діяльності.

У деяких країнах щодо окремих професій в обов'язковому порядку вводять державні нормативи належної етичної поведінки. Наприклад, в Україні запроваджені «Загальні правила поведінки державного службовця», створені відповідно до Законів України «Про державну службу», «Про етичну поведінку», які уможливають етичну регуляцію професійної діяльності державних службовців.

Етичні документи слід відрізняти від аналізу документа на етичність змісту. Це процедура, в ході якої управлінська документація, договір тощо

піддаються аналізу на відповідність прийнятим у галузі і в даному соціокультурному просторі в цілому етичним та етикетним нормам. Ця процедура є однією із складових етичної експертизи.

4. Етичні кодекси в професійній діяльності.

Етичний кодекс є найрозповсюдженішим етичним документом. Наявність кодексу стає загальним місцем більшості установ і організацій в сучасному суспільстві. За його допомогою регламентується діяльність організацій і цілих галузей професійної діяльності. Етичні кодекси створюють у відповідь на потребу в етичній регламентації. До внутрішньоорганізаційних відносять потребу організації в мотивованих працівниках, орієнтованих на професіоналізм, самореалізацію на робочому місці, виробничу сумлінність, відповідальність тощо. Закріплення цих чинників у кодексі сприяє зміцненню корпоративної культури в організації. Водночас, організація, працівники якої в своїй діяльності керуються етичним кодексом, підвищує довіру стейкхолдерів до себе і зміцнює свою репутацію у суспільстві. Наявність кодексу відповідає суспільним (зовнішнім щодо організації) уявленням про успішну організацію. Кодекс стає «візитною картою» організації, елементом її публічної політики.

На відміну від інших етичних документів організації кодекс є більш урочистим, декларативним. У ньому представлені нормативно-ціннісні засади діяльності організації та / чи її працівників. Кодекс пропагує високі стандарти професійної діяльності і визначає правила поведінки у професії; надає критерії, за якими можуть бути оцінені і розвинені норми і принципи професійної діяльності взагалі і система ціннісних пріоритетів окремого працівника; визначає *ідентичність* колективу організації; представляє стейкхолдерам і широкій громадськості рівень професійної зрілості колективу організації.

Етичний кодекс – це унікальне документальне свідчення етичних потреб кожної організації і шляхів їх задоволення. Однак існують певні традиції

структурного оформлення цього документа. В етичному кодексі розрізняють ідеологічну і нормативну частини.

Ідеологічна частина кодексу – це переважно преамбула. В ній вказують місію, цілі, цінності організації. Цінності, які фіксуються в преамбулі, – це загальні моральні принципи і норми, прийняті у даній культурі і чинні для досягнення місії й цілей організації.

У нормативній частині кодексу викладають правила професійної діяльності, описують професійні норми, чесноти, регламентують взаємини із стейкхолдерами, а також дають перелік морально неприпустимого у професійній діяльності та санкцій, що їх вживають при порушенні правил. Отже, нормативна частина кодексу складається із декількох змістових блоків.

По-перше, у кодексі наведено моральні вимоги професійної діяльності працівників організації на робочому місці, правила їхньої поведінки, норми професійної взаємодії та правила роботи з інформацією. Визначено зміст професійного обов'язку працівників та стандарти компетенції (робочої поведінки), серед яких найчастіше є орієнтація на клієнта, мотивація на успіх, надійність, творчість, доброзичливість стосунків керівництва з персоналом, командна робота, відповідальність, служіння професії.

По-друге, у кодексі розміщено перелік морально неприпустимих у професійній діяльності якостей та дій. Зазвичай найсерйознішими проступками є хабарництво, шахрайство, неправомірні вигоди, розпалення конфліктів, розкриття секретів організації, використання інформації, отриманої на довірливих умовах.

По-третє, у кодексі визначено систему санкцій за порушення чи недотримання зафіксованих у кодексі норм. Вказано на відповідальність адміністрації по відношенню до працівників, відповідальність працівників за порушення зафіксованих правил тощо. Дисциплінарні стягнення за серйозні професійні проступки визначено законодавством України, але наведення їх в етичному кодексі організації як морально неприпустимого є свого роду моральним застереженням проти беззаконня.

По-четверте, іноді в кодексі розміщено спеціальні розділи, в яких дається роз'яснення способів і механізмів застосування принципів. **Інституціоналізованість кодексу** – підкріплення норм кодексу процедурами, виконання яких забезпечується етичним підрозділом, уповноваженим здійснювати нагляд за дотриманням норм і дієвістю процедур.

Структуру кодексу наведено у таблиці 4.3.

Таблиця 4.3.

Структура етичного кодексу

Ідеологічна частина	Нормативна частина
Місія, цілі, цінності (загальні моральні норми)	Моральні вимоги професії та норми професійної поведінки
	Перелік морально неприпустимого у професійній діяльності
	Санкції за недотримання кодексу
	Механізми застосування кодексу

Етичний кодекс можна оцінювати за рівнем професіоналізму, докладеного при його створенні. Але він стає нормативно-ціннісним документом лише тоді, коли перетворюється на дієвий інструмент етичної регуляції професійної діяльності персоналу організації. Етичний кодекс є дієвим, якщо:

- прийняття кодексу є частиною більш широкого процесу етичної рефлексії організації;
- впровадження етичних норм і принципів професійної діяльності пов'язується з мотивацією працівників, системою морального і матеріального заохочення і покарання;
- керівництво організації зацікавлене у просуванні кодексу у діяльність організації й дає особистий приклад виконання його норм;
- ідеологічна частина кодексу знаходить відгук і широку підтримку у працівників організації;

- в організації прийняті і працюють процедури контролю над виконанням норм кодексу;
- кодекс включає в себе опис санкцій, які забезпечують дієвість норм, а процедури їх застосування є чіткими і зрозумілими;
- в організації розроблено порядок перегляду норм кодексу;
- робота із стейкхолдерами проводиться під гаслом: «У кодексі зафіксовані принципи, за якими ми працюємо для вас, оцінюйте нас за результатами».

Програми розвитку корпоративної культури, спеціальні етичні тренінги розвивають вмотивованість працівників додержуватися норм етичного кодексу в повсякденній професійній діяльності.

5. Етичний моніторинг діяльності організації.

Етичний моніторинг (від лат. *monitor* – той, хто нагадує, попереджає) – система етичного контролю за діяльністю організації та її оцінювання з метою виявлення актуальних і потенційних етичних небезпек, а також вироблення рекомендацій з ліквідації чи ослаблення впливу небезпек. Розрізняють внутрішній та зовнішній етичний контроль за діяльністю організації.

Етична експертиза – це внутрішньоорганізаційні процедури аналізу і оцінювання певної діяльності за чітко визначеними етичними критеріями. Предметом аналізу є ті напрями діяльності працівників та організації в цілому, котрі потребують регулювання засобом етики через свою моральну неоднозначність. Під час етичної експертизи дається експертна оцінка і пропонується оптимальне рішення, що надає можливість ліквідувати чи ослабити потенційну небезпеку від професійної діяльності. Етична експертиза може передувати прийняттю рішення, а може проводитися «постфактум». В останньому випадку результати експертизи надалі використовуються при вирішенні аналогічних проблем. Фактично, етична

інфраструктура організації працює на забезпечення процедур етичної експертизи.

Експерти – працівники етичного підрозділу організації чи запрошені консультанти з етики і/ чи суміжних галузей гуманітарного знання, які наділені повноваженням проводити експертизу. До участі в експертизі можуть бути залучені представники стейкхолдерів та громадськості.

Етичний аудит (від лат. *audit* – він чує) – це незалежна перевірка заявленої етичної діяльності організації зовнішніми спеціалістами чи спеціальними структурами з метою оцінювання поданої організацією інформації про її етично орієнтовану діяльність. Етичний аудит проводиться в тих галузях і напрямках діяльності, які викликають занепокоєння громадськості і можуть вплинути на репутацію і перспективи розвитку організації. Результатом етичного аудиту можуть бути пропозиції, спрямовані на посилення етичного режиму організації. Практика етичного аудиту на вимогу громадськості стає чинником дієвості громадянського суспільства.

Розрізняють меритократичний і демократичний принципи етичного моніторингу. **Меритократичний принцип** (від лат. *meritus* – гідний та гр. *kratos* – влада) – принцип надання влади професіоналам, що передбачає можливості підготовки висновків лише фахівцями з даних питань. **Демократичним** (від гр. *demos* – народ та *kratos* – влада) є принцип колективного прийняття рішень всіма учасниками процесу. Це означає, що участь громадськості і стейкхолдерів посідає значне місце в етичній експертизі. Питома вага цієї участі збільшується на рівні зовнішньої перевірки діяльності організації.

В умовах активної участі громадянського суспільства в процесі моніторингу меритократичний потенціал експертної діяльності актуалізується в умінні активізувати і розвивати рефлексію буденної свідомості. Таким чином, відбувається взаємодоповнення і взаємозбагачення

«меритократичної» і «демократичної» експертиз у громадянському суспільстві.

Отже, етична експертиза та етичний аудит як інструменти контролю за діяльністю організації сприяють установленню і зміцненню каналів комунікації учасників взаємодії і є невід'ємною складовою зрілого громадянського суспільства.

6. Міжнародна етична інфраструктура.

Глобалізованість сучасного соціокультурного простору, серед іншого, означає інтенсивність розгалужених міжнародних комунікацій на рівні міжгалузевих, міжурядових, міжпарламентських і наддержавних структур. У сфері етики підрозділами, які здійснюють нормативні дії у міжнародному середовищі, є перш за все ООН та її структури, зокрема ЮНЕСКО. Так, у 1998 р. за ініціативи ЮНЕСКО була створена Всесвітня комісія з етики наукових знань і технологій (КОМЕСТ, від фр. *COMEST – Commission mondiale d'éthique des connaissances scientifiques et des technologies*). Місією цієї спеціалізованої етичної організації є консультування з актуальних етичних проблем в таких галузях практики, як космос, нанотехнології, інформаційне суспільство, етика науки, екологічна етика; проведення етичної експертизи різного роду етичних документів тощо.

Нормативні дії міжнародних етичних підрозділів ініціюють етичну нормотворчість на рівні держав та організацій. До міжнародних документів із виразним етичним навантаженням можна віднести хартії та декларації.

Хартія (від гр. *kartes* – папір, грамота) – правовий акт, що формулює основні цілі і положення міжнародних домовленостей, але не має обов'язкової сили. Найвідомішими хартіями сучасного світу є:

- «Хартія європейської безпеки» (1999) – документ, що визначає європейську концепцію безпеки на XXI ст. і базується на принципах колективності і «першочергової відповідальності Ради Безпеки ООН за підтримання миру у всьому світі»;

- «Хартія Землі» (2000) – документ, в якому викладено засадничі принципи і цінності для створення справедливого, сталого і мирного глобального світу у XXI ст.;

- «Олімпійська хартія» (2011) – документ, в якому викладено принципи олімпійського руху, зокрема гармонічне поєднання прекрасних фізичних і моральних якостей в ім'я доброї волі і міжнародної довіри задля створення кращого і більш спокійного світу.

Декларація (від лат. *declarare* – прояснювати) – урочистий акт, що формулює узгоджені сторонами загальні принципи і цілі. Найвідомішими є:

- «Всезагальна декларація прав людини» (1948) – документ, в якому окреслено права і свободи людини;

- «Декларація Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища» (1992) – документ, в якому містяться принципи екологічно коректної поведінки світової спільноти.

Особливістю хартій і декларацій є їх рекомендований характер. Але нерідко цей різновид етичних документів здійснює суттєвий вплив на стан справ у галузі. Велика кількість норм міжнародних хартій і декларацій знаходить законодавче закріплення у відповідних національних документах.

Виразною є етична спрямованість ряду міжнародних стандартів. **Міжнародний стандарт** – це документ, в якому викладено міжнародні вимоги до виконання робіт чи надання послуг, встановлені задля їх сертифікації та уніфікації діючих систем якості. Міжнародні стандарти не мають статусу обов'язкових. Кожна країна вправі застосовувати чи не застосовувати міжнародні стандарти. Рішення про застосування пов'язане переважно із мірою включеності держави у процеси міжнародного співробітництва. Потужна етична складова міститься в наступних стандартах:

- «Відповідальність 1 000» (*AA 1 000*) – документ, в якому вводяться основні принципи надання нефінансової світності організацією і визначаються засади стосунків із стейкхолдерами;

- «Соціальна відповідальність 8 000» (SA 8 000) – документ, в якому увага фіксується на питаннях дитячої та примусової праці, здоров'я та безпеки, дискримінації, дисциплінарних практиках, справедливій заробітній платі тощо;

- «Міжнародний стандарт соціальної відповідальності» (ISO 26 000) – документ, в якому висвітлено основні принципи соціальної відповідальності організацій в сучасному світі.

Стандартизацією опікується Міжнародна організація стандартизації (ISO – *International Organization for Standardization*), а також ряд інших впливових міжнародних організацій, серед яких Всесвітня торгова організація, Міжнародна організація цивільної авіації та ін.

Держава як член міжнародної спільноти і учасник наддержавних утворень скореговує свою діяльність відповідно до прийнятих міжнародних документів, а організації, у свою чергу, відповідно до державної політики коректують зміст своїх етичних документів.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Поміркуйте над парадоксом моральної компетентності експерта з етики, виявленим у рамках етики індивідуального удосконалення:

«Той, хто виносить моральну оцінку, повинен сам бути морально бездоганним чи принаймні мати в цьому відношенні особливу компетенцію... Однак характерною особливістю морально досконалої людини є усвідомлення власної недосконалості (почуття невдоволеності собою, скромність), що не дає їй можливість ставати у позу судді, вчителя... Водночас людина, котра охоче бере на себе роль морального судді, вже самим цим фактом виявляє моральну якість (самовдоволення), яка свідчить про те, що вона цій ролі не відповідає. Виявляється: той, хто міг би виносити моральні оцінки, не буде цього робити (саме тому, що він міг би це робити), а

тому, хто готовий виносити моральні оцінки, не можна цього довіряти (саме тому, що він готовий це робити!)» (А. А. Гусейнов).

- У чому правий автор висловлювання?

- Які заперечення даному твердженню можна навести з позиції професійної етики?

- Яким є ваше власне ставлення до наведеного парадоксу?

2. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Обґрунтовано поясніть своє ставлення до такого заперечення проти утворення уповноваженого етичного підрозділу:

Доручаючи певним людям винесення суджень, ми монополізуємо в їх руках право на моральне судження, яке у дійсності має кожна людина.

3. Презентація етичного підрозділу в організації за професійним спрямуванням.

4. Аналіз змісту і структури етичного кодексу організації.

Завдання для підготовки до аудиторної роботи:

1. Підготуйте презентації на теми:

- Стейкхолдери як феномен у контексті діяльності організації (європейська практика та українські реалії);

- Етичні кодекси в історії культури.

2. Використовуючи ресурси Інтернету, визначте коло стейкхолдерів компанії (за вибором), їх інтереси та реконструйте коло потенційних моральних проблем стейкхолдерів.

3. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Історія виникнення етичних комітетів;

- Різновиди етичних комітетів: місія і функції.

4. Придумайте і підготуйте проект структури і функцій етичного підрозділу в організації. Визначте проблемне коло завдань, розв'язання яких буде в його компетенції. Які моральні питання перебуватимуть за межами компетенції етичного підрозділу організації?

5. Складіть посадову інструкцію для офіс-менеджера / адміністратора / офісного службовця, в якій би були враховані етичні вимоги до працівника при виконанні ним посадових обов'язків.

6. Використовуючи ресурси Інтернету, підготуйте етичний аналіз кодексу організації (за вибором).

Контрольні питання:

1. Хто такі стейкхолдери? Назвіть основні групи стейкхолдерів організації.

2. Охарактеризуйте принципи діалогу із стейкхолдерами.

3. Назвіть і коротко охарактеризуйте моделі етичних підрозділів організації. Які проблеми вони покликані розв'язувати?

4. Якими є форми залучення співробітників і стейкхолдерів у діяльність етичного підрозділу організації?

5. До розробки яких документів організації слід залучати співробітників?

6. Охарактеризуйте структурні компоненти етичного кодексу та вкажіть на ті з них, які уможлиблюють змістову єдність кодексу як ціннісно-нормативного документа.

7. Яка система заходів має бути прийнята в організації для того, щоб етичний кодекс став дієвим інструментом етичної регуляції?

8. Для чого потрібен етичний моніторинг організації? Чим відрізняється етична експертиза від етичного аудиту діяльності організації?

Джерела і література:

1. Системи управління якістю вимоги: ДСТУ ISO 9001:2009. – [Чинний від 2009-06-22]. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nads.gov.ua/document/455200/iso_9001_2009.pdf.

2. Апресян Р. Г. Этическая экспертиза: агент, предмет, процедуры /Р. Г. Апресян // Прикладная этика: экспертный потенциал. Ведомости. – №41. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2012. – С. 105–121.

3. Ашмарин И., Юдин Б. Основы гуманитарной экспертизы /И. Ашмарин, Б. Юдин // Человек. – 1997. – № 3. – С. 76–86.
4. Бакштановский В. И. Прикладная этика: инновационный курс для магистр(ант)ов и профессоров (Часть вторая) /В. И. Бакштановский. – Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2012. – С. 223–267.
5. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Введение в прикладную этику: монография / В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов. – Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2006. – С. 178–200, 373–386.
6. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок/ В. И. Бакштановский, Ю. В. Согомонов. – Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2005. – С. 222–240.
7. Васильевне Н. Институционализация деловой этики: инструментальное внедрение ценностей в деятельность организаций /Н. Васильевне // Прикладная этика: «КПД практичности». Ведомости. – № 32. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2008. – С.82 – 108.
8. Васильевне Н., Васильев А. Этика организаций: институционализация ценностей в деловую жизнь /Н. Васильевне, А. Васильев // Соціальна етика: теоретичні і прикладні проблеми. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2010. – С. 26–34.
9. Де Джордж Р. Деловая этика /Р. Де Джордж. В 2-х тт. – СПб.: Прогресс, 2001 г. – Т. 1. С. 354–357.
10. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: підручник / Саприкіна М. А. та ін.; за заг. наук.ред. Редькіна О. С. – К.: ТОВ «Фарбований лис», 2011. – с. 79–101, 131–135, 230–242.
11. Об этических принципах научной деятельности: Аналитический обзор и Проект Декларации для государств – участников СНГ / Р. Г. Апресян, О. И. Кубарь, Б. Г. Юдин. – СПб.: Изд-во НИИЭМ им. Пастера, 2011. – 36 с.

12. Прокофьев А. В. Этическая инфраструктура университета и теоретические образы морали /А. В. Прокофьев // Прикладная этика для магистрантов и профессоров. Ведомости. – №38. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2011. – С. 95–108.

13. Сычев А. А. Модели этических комитетов в современном университете /А. А. Сычев// Прикладная этика для магистрантов и профессоров. Ведомости. – № 38. – Тюмень: НИИ ПЭ, 2011. – С. 109–118.

14. Чумак А. Л. Етичні кодекси в контексті соціокультурної динаміки: автореферат дис. ... кандидата філос. наук: 09.00.07 «Етика». – К.: КНУ, 2008. – 16 с.

РОЗДІЛ II

ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА

Тема 5.

Етика управління

1. Формування ціннісно-нормативного забезпечення управлінської діяльності.
2. Етико-психологічні основи управління людськими ресурсами в організації.
3. Етична складова управлінського лідерства в організаціях.
4. Ціннісно-нормативні основи прийняття управлінських рішень.

1. Формування ціннісно-нормативного забезпечення управлінської діяльності.

Історія виникнення ідей про ефективне управління організацією така ж давня, як сама людська цивілізація. Від часів створення перших організованих груп їх керівники почали шукати шляхи підвищення ефективності праці в них. *Управління*, сьогодні більше відоме в англomовній версії як менеджмент (англ. *management*), є цілеспрямованим впливом на працівників в організації задля координації людських і матеріальних ресурсів, потрібних для ефективного виконання виробничих завдань. Наукові розробки управління почали активно з'являтися у XX ст. у зв'язку із необхідністю вироблення і запровадження компетентного і умілого керівництва.

В управлінні класичним став погляд на організацію як ієрархічну структуру, в якій влада концентрується на вершині піраміди, звідки у вигляді наказів і розпоряджень транслюється донизу, до прямих виконавців. Централізація влади означає передачу частини повноважень від підлеглих до керівників. На особистісному рівні вона може призводити до конфліктів інтересів, але на організаційному – уможлиблюється стабільність, єдність мети та порядку, а отже підвищується ефективність.

Засновник менеджменту, американський інженер **Фредерік В. Тейлор** (1856–1915), відстоював ідею спеціальної підготовки фахівців для управління підприємством. Розроблена ним стратегія партнерства у процесі виробничої діяльності у подальшому спричинилася гуманізації праці. Праця стала розумітися як сутнісна потреба людини, яка прагне реалізувати себе у професійній діяльності, а тому хоче брати ініціативу на себе і нести відповідальність. «Людський фактор» було визнано джерелом ефективності підвищення праці.

Відтоді в управлінні почали приділяти увагу питанням, що працюють на посилення відчуття самореалізації, задоволення особи своєю працею. Суттєвий внесок у розвиток теорії мотивації праці зробив американський психолог **Абрахам Маслоу** (1908–1970). Він представив одну з найвідоміших схем людських потреб (рисунок 5.1).

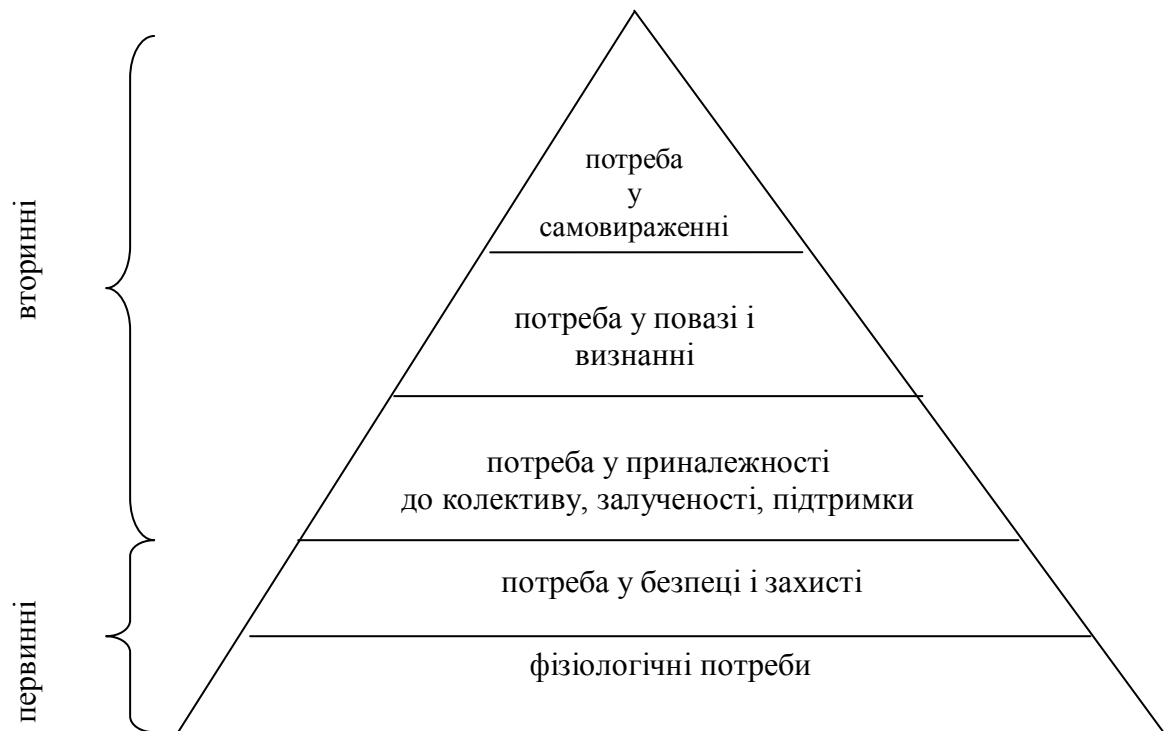


Рис. 5.1. Піраміда потреб, за Абрахамом Маслоу

Людські потреби Маслоу розподілив мірою їх зростання, пояснивши, що задоволення первинних потреб спричиняє появу більш високих потреб. Повага і визнання, творче самовираження особистості є тими вторинними потребами, які виникають після задоволення первинних. Маслоу

підкреслював, що без задоволення фізіологічних потреб і потреб у безпеці людина не відчуває необхідності у вторинних потребах.

Прямий зв'язок між задоволеною потребою у самовираженні на роботі та високим рівнем продуктивності праці не завжди є очевидним через складну систему мотивів, які керують людиною. Діяльність працівника в організації зумовлена мережею прямих і опосередкованих спонук. Це матеріальне стимулювання, а також можливість реалізувати свої здібності, отримати визнання своєї кваліфікації і *професіоналізму*, досягнути та реалізувати власну унікальність, зрозуміти свою відповідальність за роботу, використати можливість впливу на діяльність організації тощо.

Акцентуація людського фактору в управлінській діяльності спричиняє зміну ієрархічної структури організації на матричну. Матрична (програмно-цільова) структура управління побудована на принципі подвійного підпорядкування виконавців. З одного боку, виконавці підпорядковуються безпосередньому керівникові функціональної служби, з іншого – керівникові проекту, який наділений необхідними повноваженнями. Управління стає ефективнішим через більш гнучке й доцільне використання персоналу, покращення контролю за окремими ланками проекту, що веде до зниження витрат і підвищення ефективності використання ресурсів. У таких умовах основою ефективності праці є знання та професійні навички працівників. Тому сучасні організації потребують більш кваліфікованих працівників, а отже підвищують вимоги до особистих і ділових якостей співробітників, запроваджують системи навчання і підвищення кваліфікації персоналу.

У сучасних теоріях управління **організація** осмислюється як сукупність стабільних соціальних груп, члени яких розподілені за ролями і функціями, утворюючи цільову структуру задля досягнення певної мети. Формування груп здійснюється на основі структурних та функціональних особливостей організації, а також на основі спільності рис та інтересів осіб, які збираються у групи для розв'язання проблем, що виникли у процесі виробничої діяльності.

Кожна організація містить формальну та неформальну складові. Формальна складова – це підсистема організації, що формується людськими і матеріальними ресурсами, технологіями, клієнтами, діє на основі сформульованої мети, адміністративних правил, певних підпорядкувань, компетенцій та навичок персоналу. Формальні групи створюються для раціонального досягнення організаційних цілей, які встановлюють власники та управлінці. Як правило, мета визначена у термінах прибутковості, ефективності. Формальні групи в організації за своїми функціями можуть:

- залежати від адміністративного керування (від наказів). Це групи, що підтримують нормальну поточну діяльність, необхідну для успішності організації;
- бути пов'язаними із завданням. Це групи, що створюються для виконання спеціальних проектів.

Зміни у формальних структурах можливі тільки на основі адміністративних наказів, а контроль здійснюється через спеціальні структури, серед яких останнім часом *етична інфраструктура* посідає дедалі важливіше місце.

Неформальна складова – це соціально-психологічна підсистема організації, до якої входять міжособистісні стосунки, засновані на вільному виборі зв'язків, спільності інтересів, симпатіях співробітників; взаємовідносини в колективі, ставлення та установки людей на робочому місці, які впливають на поведінку, комунікаційні паттерни, неформальні командні процеси. Важливим чинником тут є особистісні відмінності працівників, що впливають на сприйняття і є джерелом підвищення ефективності праці. Неформальні структури організації розвиваються спонтанно, внаслідок емоцій більше, ніж логіки. Їх метою є задоволення соціальних потреб своїх членів. Неформальна організація може робити значний внесок у досягнення формальних цілей організації, мотивуючи працівників виконувати завдання, технічно не передбачені посадовими інструкціями. Норми прийнятої поведінки доводяться до відома членів через

неформальну комунікацію. Найважливішою функцією таких норм є зростання передбачуваності бажаної поведінки. Зміни в неформальній структурі є переважно результатом домовленостей членів групи, а не запропонованим управлінням рішенням.

Неформальна організація надає суттєву підтримку формальній, проте може створювати їй і проблеми. Узагальнення потенційних переваг неформальної організації представлено у таблиці 5.1, а потенційні небезпеки – у таблиці 5.2.

Таблиця 5.1.

Потенційні переваги неформальної організації

Переваги	Пояснення
Безпека та задоволення соціальних потреб	Забезпечення членів певним рівнем стабільності у міжособистісних стосунках, захист від зовнішніх впливів.
Комунікація	Надання додаткових комунікаційних каналів.
Мотивація	Коли працівники залучаються до виконання рутинної нецікавої роботи, саме неформальна організація надає мотивацію на виконання.
Удосконалення управління	Менеджер, якому до вподоби добрі неформальні стосунки в колективі, буде набагато ефективнішим у мотивуванні працівників.

Таблиця 5.2.

Потенційні недоліки неформальної організації

Недоліки	Пояснення
Соціалізація	Неробоча діяльність (вечірки, розмови) може відвертати увагу працівників від роботи, знижувати продуктивність і спричиняти втрати робочого часу.
Робоча обструкція	Неформальна група може тиснути на співробітників для виконання вимог, які не стосуються організації, вимагають невідкорення, невиконання розпоряджень керівництва.

Опір змінам	Неформальна група може створювати норми поведінки, які блокують запровадження змін.
Негнучкість у наборі персоналу	Для неформальної організації критерії відбору кандидата на посаду (освіта, кваліфікація та тренування) доповнюються такими, як здатність особи влитися у вже сформовану групу.
Плітки	Плітки – необґрунтовані твердження про події. Через поширення пліток у неформальній комунікації може погіршуватися продуктивність праці співробітників.
Погіршення менеджерського контролю	Деякі менеджери відчують себе невпевнено при наявності неформальної організації, тому що це погіршує їх контроль над підлеглими. Окремі підлеглі мають більший вплив, ніж передбачає їх позиція у формальній організаційній схемі.

Формальні і неформальні складові переплітаються і утворюють цілісний організм організації. Кожен управлінець на своєму рівні вирішує, як безконфліктно і несуперечливо поєднати їх.

Ціннісна складова управлінської діяльності наявна у менеджменті від самого початку його розвитку. Ціннісно-нормативна регуляція управлінської діяльності сьогодні розповсюджена в основних функціональних галузях менеджменту. Вимоги *нового професіоналізму*, інтенсивне запровадження *етичного режиму* в організаціях актуалізують формування етики управління, в якій акумулюються ціннісно-нормативні складові менеджменту.

Етика управління – це професійна етика, що охоплює питання ціннісно-нормативної регуляції управлінської діяльності в організації і спрямована на вивчення етико-психологічних основ управління людськими ресурсами, осмислення етичної складової управлінського лідерства та етичної основи прийняття управлінських рішень, а також шляхи запровадження теоретичних напрацювань у повсякденній діяльності організації.

2. Етико-психологічні основи управління людськими ресурсами в організації.

Управління персоналом – це стратегічний та логічно послідовний підхід до управління найціннішим активом організації, людьми, які працюють в організації, індивідуально та колективно привносячи свою частку в рішення поставлених завдань. Початково управління персоналом – це вид діяльності, спрямований на працівників некерівного складу. Сьогодні менеджерів з персоналу все частіше називають менеджерами з людських ресурсів, підкреслюючи, що управління людськими ресурсами є набагато складнішою діяльністю, яка охоплює роботу з керівним складом так само як і з рядовими співробітниками. Головною метою управління людськими ресурсами є забезпечення успіху організації за допомогою більш ефективної та продуманої організації праці людей.

Ознаками відмінного управління є:

- делегування: залучення людей на всіх рівнях до відповідальності за прийняття рішень;
- довіра: перелаштування роботи, системи та структури таким чином, щоб люди були більш відповідальними за роботу;
- винагорода: створення чесної, відповідної меті та несуперечливої системи винагородження працівників за виконання роботи;
- чуйність: забезпечення більш сприятливого оточення на робочому місці;
- баланс роботи і приватного життя: забезпечення упевненості в тому, що робочі вимоги розумно узгоджуються з особистим життям людини та її службовими обов'язками.

Сучасне розуміння управління людськими ресурсами не обмежується кадровими питаннями. Забезпечення надходження в організацію та утримання необхідних кваліфікованих, відданих та добре мотивованих співробітників означає вміння менеджерів з людських ресурсів правильно оцінити та задовольнити потреби організації у працівниках, а також надати

можливості розвитку наявних у них здібностей. Управління людськими ресурсами підвищує мотивацію працівників. Це реалізується через запровадження *корпоративної культури* та процедур, які гарантують винагородження працівників та моральне задоволення від того, що їх цінують за якісне виконання функціональних обов'язків і досягнутий ними рівень кваліфікації. Це, у свою чергу, вимагає спланованого розвитку людських ресурсів, тобто навчання організації в цілому та індивідуальне навчання, розвитку керівників та управління кар'єрою, розробки і управління системою винагород. Важливим завданням управління людськими ресурсами є створення такої атмосфери, в якій можна підтримувати продуктивні та гармонійні стосунки між керівниками і співробітниками і успішно розвивати командну роботу.

Робочі команди – це формальні групи, створені організацією для виконання певного завдання. Керівництво організацій часто бачить у створенні команд шлях підвищення ефективності працівників та отримання потенційних переваг від використання робочої сили.

Розрізняють два основні типи робочих команд. Інтегровані робочі команди, члени яких отримують певні завдання від керівництва, потім самостійно вирішують, як вони розподіляють роботу між собою. Самостійні робочі команди, мають свободу у виборі способу виконання роботи; як правило, вони самостійно вирішують, які завдання виконувати, кого залучити до команди, та встановлюють власні стандарти якості.

Групова динаміка – це процес розвитку колективу, змін стосунків у ньому між його членами, а також мотивацій, настроїв, відносин та становища всіх його членів. Групова динаміка визначає енергію розвитку групової поведінки і стиль ефективності вирішення групою тих завдань, які перед нею стоять. Процеси групової динаміки закономірні для будь-якої групи і організації незалежно від її чисельності, характеру і особливостей лідерства.

Процес розвитку груп складається з п'яти базових етапів, кожен з яких має свої особливості і визначає здатність групи вирішувати поставлені перед нею завдання.

Формування – етап розвитку групи, на якому відбувається знайомство членів групи. Йому притаманна певна невизначеність щодо групових цілей, структури та лідерства. Характерним є домінування індивідуальних мотивацій: у процесі прояснення суті завдання, своєї ролі у його виконанні та місця у колективі члени групи орієнтовані на особисті потреби, зацікавлені у проясненні системи позитивного і негативного стимулювання їх майбутньої діяльності. Коли члени групи починають сприймати себе як колектив, етап формування завершується.

Атакування – етап вибуху невдоволення. Причинами невдоволення, конфліктів можуть бути особливості непорозуміння, розбіжності у рівні професіоналізму, уявленнях про мету, завдання та способи його виконання. Зусилля групи сконцентровані на боротьбі за владу та вплив у групі більше, ніж на виконання завдання. Невдоволення виявляється у претензіях керівникові, членам групи і супроводжується взаємними звинуваченнями. Якщо керівник групи виявляє впевненість і продовжує контролювати ситуацію, послідовно впливаючи на членів групи (прояснюючи індивідуальні ролі і завдання, узгоджуючи групову діяльність), поступово атмосфера у колективі починає змінюватись, різні точки зору взаємоузгоджуються та зближуються, з'являється готовність членів колективу до компромісів. Цей етап завершується після визначення чіткої ієрархії лідерства.

Нормування – етап розвитку групи, на якому приходить розуміння важливості злагоди та групової згуртованості задля ефективної групової діяльності. Для цього напрацьовуються правила взаємодії і норми діяльності, фіксується баланс сил, вплив членів групи, їх соціальні ролі. Увага колективу поступово переключається з проблем групової динаміки на проблеми виконання завдання. Цей етап характеризується кооперацією і відносною безконфліктністю.

Виконання – етап розвитку групи, на якому спостерігається максимальна продуктивність: члени групи витрачають багато часу, працюючи над завданням, за виконання якого відповідає колектив.

Завершення – етап розвитку групи, на якому відбувається розпад групи, змінюється її склад, або завдання, або мають місце інші перетворення, які вносять дисбаланс і запускають процес групової динаміки заново.

Ефективність групової діяльності можлива лише при гармонійному поєднанні індивідуальних та групових потреб із забезпеченням необхідних умов для виконання завдання.

Згуртованість групи – це ступінь привабливості колективу для його членів, прагнення співучасті, зацікавленість у подальшому спільному функціонуванні. Чим бажанішим є членство, тим більш згуртованим може стати колектив. Показниками згуртованості колективу є наступні:

- схожість статусів членів колективу: особи, які мають схоже соціальне становище, схильні убачати привабливість групи, членами якої вони є;
- стабільність колективу: згуртованість більша тоді, коли зміни у складі групи відбуваються рідко чи взагалі не відбуваються;
- вплив на осіб, поведінка яких не відповідає встановленим у колективі нормам: чим сильнішою є необхідність у конформності, тим більше зусиль спрямовується на тих, хто цієї конформності не виявляє;
- високий рівень комунікації між членами;
- наявність зовнішньої конкуренції чи загрози діяльності групи, що об'єктивно її згуртовує. Натомість конкуренція в межах групи руйнує згуртованість.

Згуртовані колективи продуктивніші за незгуртовані. Вони не потерпають від прогулів співробітників та не мають плинності робочої сили. Якщо колектив згуртований лише силою міжособистісної привабливості або колективним несприйняттям керівника, то на продуктивність праці ця згуртованість не впливає. Якщо колектив згуртований в силу хорошої

підготовки та спрямованості на амбітні цілі, така згуртованість безпосередньо веде до високої продуктивності.

Вплив згуртованості на продуктивність залежить від того, наскільки поєднуються цілі організації та групи (таблиця 5.3).

Таблиця 5.3.

Взаємоузгодженість згуртованості та цілей

Згуртованість	Визнання групою	
	цілей організації	власних цілей
	висока	низька
висока	Високе виконання	Дуже низьке виконання
низька	Непогане виконання	Низьке виконання

З точки зору управління найменш функціональною є група, цілі якої не відповідають цілям організації. Найбільш функціональною є достатньо згуртована група, цілі якої повністю відповідають цілям організації, і яка не наштовхується на технічні перешкоди підчас досягнення цих цілей.

Водночас, згуртованість колективу зумовлює й небезпеки, найімовірнішою з яких є огрупування мислення. **Огрупування мислення** – режим мислення, що виникає у членів колективу, коли пошуки консенсусу стають настільки домінантними, що колектив схильний відкидати реалістичні оцінки свого становища, а його члени воліють не використовувати свої здатності до критичного мислення й уникати будь-яких конфліктів і непорозумінь, що можуть порушити групову солідарність. Симптоми огрупування мислення наведено у таблиці 5.4.

Таблиця 5.4.

Симптоми огрупування мислення

Симптом	Пояснення
Ілюзія недоторканості	Члени групи вірять у те, що вони готові до будь-якої дії з боку конкурентів. Надлишковий оптимізм, що не дає побачити небезпеку.
Раціоналізація	Члени групи раціоналізують рішення, яке вони прийняли, для впевненості, що це єдине вірне рішення.
Моралізування*	Члени групи вірять, що обраний ними курс єдино морально вірний і тому не підлягає оцінці та критиці.
Стереотипізація	Члени групи бачать ворогів або конкурентів як злих, некомпетентних, слабких або неефективних.
Тиск конформізму	Члени групи тиснуть на кожного у групі, хто висловлює сумніви щодо діяльності групи, розвінчує оману або наводить альтернативні аргументи.
Власна цензура	Члени групи нічого не говорять про власні сумніви та нівелюють їх важливість.
Ілюзія	Члени групи вважають, що лише вони відчують невпевненість відносно мудрості рішення, а решта групи у захваті від нього.
Захисники розуму	Деякі члени групи беруть на себе відповідальність за захист інших членів групи від негативної інформації, яка може зруйнувати віру у правильність рішення.

* *Моралізування* – оцінювання явища, що засновується не на аналізі об’єктивних закономірностей його розвитку, а на абстрактних судженнях і побажаннях, сформованих на засадах підмінених критеріїв.

В етиці управління розроблюються методики зниження міри огрупування мислення у колективі. Узагальнення заходів щодо запобігання огрупуванню мислення наведено у таблиці 5.5.

Таблиця 5.5.

Заходи по запобіганню огруплення мислення

Захід	Пояснення
Узаконення оцінювання	Лідер групи повинен призначити осіб, які б критично оцінювали кожного члена групи.
Поділ групи на підгрупи	Група ділиться на підгрупи, які повинні зустрічатися окремо для обговорення проблем групи і тільки на останньому етапі обговорення зустрітися разом, щоб виробити єдине рішення та попрацювати над розбіжностями.
Консультування	Заохочення пошуку релевантної інформації та консультацій з приводу можливих рішень.
Консультування із зовнішніми експертами	Запрошення на зібрання групи зовнішніх експертів для висловлення експертної точки зору та критичної оцінки позиції групи.
Введення позиції «адвоката диявола»*	Цю позицію по черзі мають займати всі члени групи.
Оцінити попереджуючі сигнали	Призначення зібрання з метою обговорення попереджуючих сигналів з боку конкурентів.
Надати «останню» можливість	Після досягнення консенсусу останнє зібрання повинно бути присвячено заохоченню членів групи висловити будь-які свої сумніви.

* **Адвокат диявола** – особа, яка висловлює аргументи, що характеризують лише негативні аспекти обговорюваної теми, віднаходить факти, які спростовують позитивне вирішення проблеми, не зупиняючись перед тим, що аргументи не безсумнівні.

Потенційно кожна установа чи компанія можуть перетворитися на **організацію високих досягнень**, тобто таку організаційну структуру, в якій люди є найціннішим ресурсом, що дозволяє стабільно досягати високих результатів. Завдяки індивідуальному внеску кожного співробітника досягаються цілі, виконується місія та здійснюються стратегії. Організація високих досягнень створюється таким чином, щоб розвивати все краще в людях та отримувати постійні високі результати. Специфічна форма

організації високих досягнень залежить від галузі діяльності, але у всіх них є п'ять елементів, які динамічно адаптуються до оточення (рисунок 5.2.)

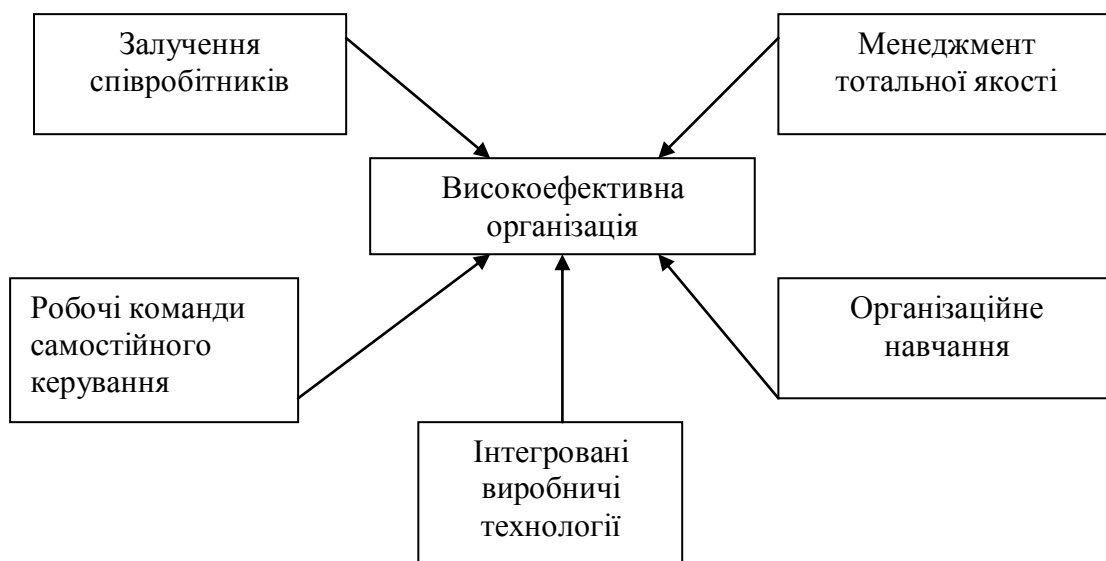


Рис. 5.2. Компоненти організації високих досягнень

Кількість рішень, прийняття яких делегується працівникам усіх рівнів, визначає ступінь залучення співробітників у робочі процеси, наприклад, у формі дискусійних круглих столів щодо робочих питань, гуртків якості, надання працівникам повноважень приймати рішення щодо себе і своєї роботи. Робочі команди самостійного керування – це команди або робочі групи, які повноважні приймати рішення щодо планування, виробництва або процесу надання послуг та оцінки своєї роботи. Інтегровані виробничі технології акцентують гнучкість виробництва і обслуговування і включають у себе систему планування роботи та інформаційну систему. **Організаційне навчання** – це спосіб, за допомогою якого організації адаптуються до навколишнього середовища і збирають інформацію, необхідну для подальших змін. Реалізувати призначення управління можна лише у постійних тренінгах, створенні для організації та кожного її працівника умов для зростання та розвитку у відповідності до потреб і можливостей. Менеджмент тотальної якості спрямований на досягнення високої якості у всіх сферах, безперервне покращення та задоволення попиту клієнтів.

3. Етична складова управлінського лідерства в організаціях.

Керівник – ключова постать у колективі. Від того, як він себе поводить з підлеглими, як і яку роботу виконує самостійно, залежать психологічна й етична складові професійної діяльності колективу і, зрештою, його ефективність. **Влада** – це можливість і здатність особи впливати на діяльність інших людей. В організації влада керівника має ряд особливостей. Типи влади керівника в організації представлено у таблиці 5.6.

Таблиця 5.6.

Типологія влади

Тип влади	Визначення	Приклад
Влада нагород	Одна особа (А) може контролювати нагороди, які отримує інша особа (Б).	Один працівник, потребуючи грошей, погодився виконувати роботу іншого працівника, який йому пообіцяв за це велику суму.
Влада покарань	А має можливість визначити покарання для Б.	Керівник при розподілі річної премії не призначив її Валерії тому, що вона була не достатньо лояльною щодо його особистих інтересів.
Референтна влада	Б виконує те, що бажає А тому, що А є взірцем для Б.	Професійна і врівноважена Ірина є взірцем для співробітників, тому вони погоджуються на її прохання працювати понаднормово.
Експертна влада	А має певні експертні знання, яких потребує Б.	Лише Тетяну запрошують на проекти, прес-конференції та телевізійні програми й завжди дослухаються до її точки зору, оскільки вона єдиний в Україні визнаний спеціаліст такого профілю.
Інформаційна влада	А володіє інформацією, яка змушує Б дотримуватися запропонованого А курсу дій.	Команда нового керівника складається переважно з людей, на яких він має компрометуючу інформацію, тому вони змушені виконувати його волю.

Рациональне переконання	Удаючись до логічних аргументів, А здатен змусити Б дотримуватися запропонованого курсу дій.	Олена змушує Романа підтримати рішення про зміну складу професійної ради, обґрунтовуючи думку про нелегітимність теперішнього складу посиланням на Статут організації.
Легітимна влада	Б вірить, що А має право видавати накази.	Студенти конспектують, коли викладач диктує, тому що вважають це його правом.

Менеджер, який хоче бути ефективним, повинен створювати та використовувати владу. Найуспішніші керівники:

- відчують потребу у владі, що виявляється у бажанні бути сильними і впливовими задля досягнення організаційних цілей;
- мають низьку потребу у приналежності: вони не очікують, що їхні дії будуть сприйматися тільки позитивно. Коли того вимагає ситуація, вони готові йти на непопулярні кроки;
- розумно використовують владу: не погрожують підлеглим і знають міру у застосуванні влади;
- чітко усвідомлюють свої сильні і слабкі сторони: посилюють свою позицію через співпрацю з тими, хто може перекрити їх власні слабкі сторони;
- проводять керівництво у спрямовуючому стилі: замість примушення співробітників намагаються знайти ефективний спосіб спонукати їх на виконання завдань.

Менеджер, який має велику владу, може зробити набагато більше того, чия влада незначна. Для збільшення свого впливу на колектив управлінець розглядає мету впливу як пошук спільних інтересів – шляхом відшукування сфери інтересу всіх сторін можна створити виграшні для всіх сторін відносини; усвідомити цілі та потреби особи, на яку необхідно здійснити вплив. Без цього знання спроби впливу будуть неуспішними, а створення взаємовигідних відносин – неможливим.

Сучасне управління вимагає від керівника лідерських якостей. На відміну від офіційної влади лідерство формується у процесі функціонування колективу. **Лідерство** – це комплекс особистих якостей успішного керівника та засобів несилового впливу, спрямованих на досягнення цілей організації. У контексті лідерства розрізняють формальний, особистий і повний авторитет керівника. Формальний авторитет зумовлений правами керівника як посадової особи розпоряджатися підлеглими, давати їм завдання, вимагати їх вчасного і точного виконання, контролювати і стимулювати працю співробітників. Особистий авторитет керівника визначається комплексом його особистих якостей. І лише посадовець, який здатний оптимально поєднувати формальний та особистий авторитет, має повний авторитет керівника, що свідчить про володіння мистецтвом ефективного лідерства.

Лідер – це член групи, за яким група визнає право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях. Лідер здатний виконувати центральну роль в життєдіяльності групи, вести її за собою. У лідера гармонійно поєднано розумові, фізичні, емоційні та духовні компоненти. Емоційний компонент розвивається через пристрасність, запал, енергію, бажання, силу переконання, що допомагає підтримувати дисципліну для втілення задумів. Найвищим проявом духовного компоненту є совість. **Совість** – це внутрішня здатність здійснювати моральний контроль, самостійно формулювати моральні обов'язки, вимагати від себе їх виконання і проводити оцінку власних вчинків.

Стиль лідерства – це система прийомів діяльності лідера, типологія яких наведена у таблиці 5.7.

Таблиця 5.7.

Етико-психологічні характеристики стилів лідерства

Стиль лідерства	Формальні характеристики	Змістовні характеристики
Авторитарний	Ділові, лаконічні розпорядження, з погрозами, чітка мова, непривітний тон, заборони без поблажливості,	Справи в групі плануються заздалегідь у повному обсязі, визначаються лише безпосередні завдання,

	суб'єктивні схвалення чи догани, ігнорування емоцій. Позиція лідера – поза групою.	подальші цілі є невідомими, позиція керівника є вирішальною.
Ліберальний	Відсутність схвалення, доган, жодного співробітництва. Позиція лідера є непомітною, в стороні від групи.	Справи у групі йдуть самі по собі, лідер не дає вказівок, робота складається з окремих інтересів учасників групи.
Демократичний	Інструкції у вигляді пропозицій, товариський тон, схвалення чи догани надаються у вигляді порад, розпорядження та заборони супроводжуються обговореннями. Позиція лідера – в межах групи.	Події плануються не заздалегідь, а безпосередньо в групі, за реалізацію пропозицій відповідає весь колектив, кожна складова роботи не лише оголошується, але й обговорюється.

При авторитарному стилі лідер володіє достатньою владою, щоб нав'язувати свою волю членам групи і проводити в життя прийняті рішення, використовуючи адміністративні методи впливу на підлеглих.

При ліберальному стилі лідерства членам групи надається самостійність у роботі. У прийнятті рішень лідер лише надає загальні настанови і час від часу контролює діяльність виконавців.

Демократичний стиль характеризується високим ступенем делегування повноважень. Члени групи беруть активну участь у прийнятті рішень і користуються широкою свободою у виконанні завдань. За таких умов лідер має не тільки формальний, а й високий особистий авторитет. У колективі панує дух співробітництва, у всіх членів групи розвиваються управлінські навички. Демократичний лідер виходить із того, що люди мотивуються не лише матеріальними, але й духовними потребами, тому він намагається зробити обов'язки підлеглих більш змістовними, цікавими, такими, що надають можливість професійного росту.

4. Ціннісно-нормативні основи прийняття управлінських рішень.

Прийняття рішень – це складова управлінської діяльності, що полягає у процесі обрання способу дій, спрямованих на розв’язання проблем або використання можливостей. Якість рішень впливає на ефективність досягнення встановлених організацією цілей, тому прийняття рішень є систематизованим процесом.

Відповідно до суб’єкта прийняття рішень розрізняють:

- авторитарні рішення, які приймають управлінці самостійно, без залучення до обговорення інших працівників, на основі наявної інформації;
- консультативні рішення, приймаються однією особою після отримання інформації в процесі консультацій з членами групи;
- групові рішення, які приймаються всіма членами групи.

Прийняття управлінського рішення визначається:

- цілями: менеджер приймає рішення, виходячи не із власних потреб, а із необхідності вирішувати проблеми організації;
- наслідками: рішення менеджерів, особливо вищої управлінської ланки, суттєво впливають на життя багатьох людей; рішення великих та впливових організацій можуть серйозно відбиватися на соціально-економічній ситуації регіону;
- поділом праці: в організаціях існує поділ праці, який включає й прийняття рішень та їх реалізацію;
- професіоналізмом: прийняття рішень є складним, відповідальним і формалізованим процесом, який вимагає професійної підготовки.

Характерними рисами прийняття рішень в організації є наступні: цілеспрямована діяльність, що здійснюється керівниками; поведінка, заснована на фактах і ціннісних орієнтирах; вибір альтернатив у межах соціального і політичного становища організаційного середовища; включеність у загальний процес управління.

Відповідальність за прийняття важливих організаційних рішень є непростою ношею для управлінців. Керівники будь-якого рангу відповідають

за щось, що належить іншим працівникам, і через це впливають на їхнє життя. Рішення про звільнення може відіграти фатальну роль в житті працівника, проте рішення не звільняти поганого працівника може негативно вплинути на саму організацію, її співробітників та власників.

Прийняття рішення в організації є свідомим вибором з наявних варіантів, в якому поєднані моральні та психологічні складові. Роль керівника полягає в умінні адекватно оцінювати реальні проблеми і націлювати себе на активне керування. Виявлення проблеми є не тільки одним з етапів у процесі ухвалення рішення, а й постійно діючою функцією керування у будь-якій організації.

Під час прийняття управлінських рішень завжди важливо враховувати ризик як рівень визначеності, на основі якого можна спрогнозувати результат. Рішення можуть прийматись у ситуації визначеності, коли керівник володіє інформацією, достатньою для передбачення результатів усіх альтернативних можливостей та втілення їх у життя. Реалії сучасного світу зумовили зростання міри невизначеності ситуацій, в яких функціонує організація. Невизначеність зумовлює незначну частку об'єктивної інформації, неможливість з високим рівнем ймовірності оцінити наслідки альтернатив та їх можливих ефектів.

Відповідно до визначеності/невизначеності ситуацій, в яких діє організація, рішення можна класифікувати як алгоритмізовані та неалгоритмізовані. Рутинні операції складають повсякденну діяльність багатьох організацій. Алгоритмізовані кроки забезпечення рутинних операцій зберігають час і знижують ймовірність помилок. Такі рішення є зазвичай запрограмованими. **Запрограмоване рішення** – це результат реалізації певної послідовності кроків або дій, число можливих альтернатив яких обмежене, а вибір зроблено в межах заданих організацією напрямів. Програмування можна вважати важливим допоміжним засобом у прийнятті ефективних організаційних рішень. Для реалізації такого роду рішень можуть використовуватися *стандартні операційні процедури*.

Нестандартні проблеми, питання, що виникають у ситуаціях невизначеності, відрізняються унікальністю та новизною. Стандартних способів реагування на них не існує, тому рішення не мають стандартних алгоритмів і потребують творчого підходу. Незапрограмовані (неалгоритмізовані) рішення приймаються у нових, неструктурованих або пов'язаних з невідомими факторами ситуаціях. У таких ситуаціях неможливо заздалегідь скласти конкретну послідовність кроків, тому керівник розробляє процедуру прийняття рішення з огляду на ризики і невизначеності. До незапрограмованих можна віднести рішення, пов'язані з цілями організації, покращенням продукції, удосконаленням процедур керування тощо. У динамічному середовищі, яке перевантажене незвичними проблемами, творчість під час прийняття рішення зазвичай є індикатором того, наскільки успішно співробітники можуть реагувати на виклики, що ставить перед ними сьогодення. Творчість породжує унікальне і новаторське рішення проблеми.

Умовно творче мислення можна розкласти на п'ять послідовних стадій:

- підготовка: сприйняття та вивчення середовища;
- концентрування: чітке визначення проблеми та її меж, можливих альтернатив;
- «інкубатор»: розгляд проблеми під різними кутами;
- осяяння: у свідомості раптово виникає рішення, всі фрагменти мозаїки складаються у цілісну картину;
- перевірка: шляхом аналізу підтверджується/ спростовується правильність запропонованого рішення.

Дрібним та другорядним проблемам управлінцю не слід приділяти багато уваги. Навіть якщо припущена помилка, ціна неправильного рішення невелика. Якщо залишати менш вагомні проблеми на потім, вони мають тенденцію або вирішуватися самі по собі, або їх вирішують інші. Більше того, досвідчений керівник усвідомлює різницю між проблемами, які можливо розв'язати, і тими, які просто не мають практичного вирішення.

Процес прийняття рішення може ґрунтуватися на інтуїції, судженні або бути раціонально визначеним.

Інтуїція (від лат. *intuitio* – споглядання) – це осягнення істини на основі уяви, чуття, проникливості, без логічного аналізу. Інтуїція виявляється у здатності зрозуміти та швидко оцінити можливості конкретної ситуації. Через те, що інтуїція вносить особистісні елементи та спонтанність у процес прийняття рішення, вона відкриває значні можливості для творчості та нововведень. Інтуїтивно можливо досягнути всю ситуацію разом, не зосереджуючись на фактах та даних, приймаючи правильне рішення без залучення логічного мислення.

Рішення, що ґрунтується на судженні – це вибір на основі здорового глузду, зумовлений накопиченим досвідом. Керівник використовує знання про те, що відбувалось у подібних ситуаціях раніше, щоб спрогнозувати результат альтернативних варіантів вибору в нинішній ситуації. Судження як основа організаційного рішення є корисним тому, що багато ситуацій в організації має тенденцію до повторення. Як правило, на основі суджень приймаються традиційні рішення. Судження неможливо співвіднести з новою ситуацією, оскільки у керівника відсутній досвід, на якому він міг би ґрунтувати логічний вибір. Це унеможлиблює виявлення нових альтернатив, які могли б бути набагато кращими або більш ефективними, ніж знайомі варіанти вибору.

Раціональне рішення – це рішення, що приймається виключно на основі розумової діяльності, логічного осмислення. Етапами прийняття раціонального рішення є наступні:

- повне і правильне діагностування проблеми;
- визнання причин проблеми;
- формування обмежень та критеріїв прийняття рішень;
- формування набору альтернативних рішень проблеми;
- оцінка альтернатив, під час якої управлінці намагаються спрогнозувати майбутнє, завжди невизначене через безліч факторів, що можуть вплинути на

наслідки рішення або можливість його реалізації. Тому в оцінку альтернатив закладається ймовірність здійснення кожного можливого рішення у відповідності до намірів;

- вибір альтернативи з найбільш сприятливими загальними наслідками;

- реалізація обраної альтернативи. Успішність реалізації рішення та його ефективність суттєво зростають, якщо воно приймається тими, хто має його реалізовувати;

- встановлення зворотного зв'язку, який повинен запускатися тоді, коли рішення почало діяти. *Зворотний зв'язок* – це надходження даних про те, що відбувалося до та після реалізації рішення. На цьому етапі мають місце оцінка і коректування наслідків рішення.

У сучасному світі етика управління є дієвим інструментом регуляції професійної діяльності багатьох галузей суспільного життя. Етика державної служби та ділова етика, кожна по-своєму, розвивають ціннісно-нормативні основи управлінської діяльності.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Обговорення історичних етапів етики управління та її предметного поля.

2. Загальна дискусія в аудиторії на тему: Чому знань з класичного менеджменту недостатньо в сучасній гнучкій, нестабільній ситуації управління організацією? Які спеціальні знання залучаються до вивчення основ управління?

3. Презентація формальної та неформальної складових організації (за вибором).

4. Робота в малих групах. Обговорення питання: Влада лідера в організації: можливості та застереження.

5. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Обговорення питання: Вас щойно призначили на нову посаду. Що ви будете робити, щоб підвищити свою впливовість?

6. Дискусія на тему за вибором:

- Чому неформальні групи обов'язково з'являються в організації? (Згадайте останній груповий проект, в якому ви брали участь. Чому виникали неформальні групові норми? Як вони запроваджувалися?);

- Якби ви були менеджером групи, яка показала поганий результат, що б ви зробили для підвищення продуктивності? Обґрунтуйте відповідь.

7. Презентація організації високих досягнень.

8. Прокоментуйте твердження: «Більшість вважає, що організації змушують людей пристосовуватися, але насправді неформальні групи чинять більший тиск на особу, змушуючи її приймати норми і правила поведінки». Чи згодні ви з даним твердженням? Обґрунтуйте свою відповідь.

9. Експрес-опитування на тему: Запрограмовані та незапрограмовані рішення: особливості застосування в управлінні організацією.

10. Презентація структури творчого мислення у прийнятті управлінського рішення.

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- «Історія становлення етики управління»;

- «Формування предметного поля етики управління».

2. Знайдіть у періодичних виданнях три статті на тему використання влади в організації. Проаналізуйте, як менеджери використовували владу для досягнення результату і, навпаки, для гальмування тих або інших виробничих процесів.

3. Проведіть інтерв'ю з особою, яка була менеджером у приватній або громадській організації протягом останніх п'яти років. Які приклади співіснування формальної і неформальної складової організації вона може

навести? Наскільки опис менеджера відповідає представленому у даному підручнику?

4. Використовуючи ресурси Інтернет, підготуйте:

- презентацію організації, в якій визначте формальну і неформальну складові.
- опис прийняття неалгоритмізованих управлінських рішень, визначте стадії творчого мислення в них;
- матеріал про успішну організацію, яку ви вважаєте організацією високих досягнень.

Контрольні питання:

1. Що таке організація? Охарактеризуйте її складові.
2. У чому полягають особливості командної роботи?
3. Як згуртованість колективу впливає на його продуктивність?
4. Перерахуйте потенційні переваги і недоліки неформальної організації.
5. Чим управління персоналом відрізняється від управління людськими ресурсами?
6. Визначте ціннісно-нормативний зміст групової динаміки.
7. У чому небезпека огрупнення мислення? Що може зробити колектив для зменшення ймовірності огрупнення мислення?
8. Що таке влада? Які типи влади існують в організації? Наведіть приклади кожного типу влади.
9. Що таке лідерство? У чому сутнісні відмінності між лідерством і владою?
10. Дайте характеристику стилів лідерства.
11. Охарактеризуйте особливості процесу прийняття рішення відповідно до специфіки суб'єкта прийняття рішення.
12. Поясніть зміст моральної відповідальності управлінця за прийняте рішення.
13. Наведіть характеристику рішень, прийнятих інтуїтивно/ на основі здорового глузду/ раціонального осмислення.

Література:

1. Алексеев А. С., Пигалов В. Б. Деловое администрирование на практике/ А. С.Алексеев, В. Б.Пигалов. – М.: Экономика, 2008. – 320 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера: навч. посіб./ Л. В. Балабанова, О. В.Сардак. – К.: Професіонал, 2004. – 304 с.
3. Громова Л. А. Этика управления: учебно-метод. пособ./ Л. А. Громова. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 183 с.
4. Дерлоу Д. Ключові упавлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Д.Дерлоу. – К.: Всевито, Наукова думка, 2001. – 242 с.
5. Заболотна В. О. Психологічні основи управління персоналом: Навч. посіб. / В. О. Заболотна. – К.: Гнозис, 2010. – С. 5–43, 86–129, 175–195.
6. Коваленко І. М., Коваленко М. П. Поведінка і влада в організації: Книга для керівників / І. М.Коваленко, М. П.Коваленко. – Одеса: Юридична література, 2003. – 320 с.
7. Кулицький С. П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління: навч. посіб. / С. П. Кулицький. – К.: МАУП, 2002. – 224 с.
8. Семенов А. К., Маслова Е. Л. Этика менеджмента: Учеб. пособ. /А. К.Семенов, Е. Л. Маслова. – 2-ое изд. – М.: Данилов и К°, 2007. – 272 с.
9. Смирнов Э. А. Управленческие решения / Э. А.Смирнов. – М.: ИНФРА-А, 2001. – 264 с.
10. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 487 с.

Тема 6.

Етика державної служби

1. Нормативна регуляція державної служби. Формування етики державної служби.
2. Моральні якості державних службовців.
3. Моральні вади державної служби.
4. Етична інфраструктура державної служби.

1. Нормативна регуляція державної служби. Формування етики державної служби.

У Законі України «Про державну службу» державна служба визначена як діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг. Особи, які перебувають на державній службі, є державними службовцями. У Законі вказано, що *державним службовцем* є громадянин України, який займає посаду в державному органі, одержує заробітну плату за рахунок державного бюджету та здійснює посадові повноваження щодо підготовки пропозицій стосовно формування державної політики у певній сфері, розроблення/ експертизи/ редагування проектів нормативно-правових актів, надання адміністративних послуг, здійснення державного нагляду, управління державним майном тощо.

Діяльність державної служби регулюється кодексом законів «Про працю», Законами України «Про державну службу», «Про етичну поведінку», «Про засади запобігання і протидії корупції», а також «Про звернення громадян», «Про державну таємницю», та іншими відповідними нормативно-правовими актами (наприклад, «Загальними правилами поведінки державного службовця» (2010)), в яких зафіксовані основні моральні принципи діяльності державної служби та критерії, що уможливають у подальшому керівництво і контроль за дотриманням місії професії. Предписуючи держслужбовцям етичну поведінку, правові

документи чітко вказують шляхи контролю за її дотриманням і дисциплінарні санкції у випадках її порушення.

За способом спонуки до правильних дій нормативна регуляція державної служби може здійснюватися шляхом примусу, поради, заохочення, покарання, силою масового прикладу і суспільної думки, засобом стихійного чи цілеспрямованого виховання у працівників відповідних навичок, звичок, уявлень і переконань. Мораль актуалізується тоді, коли постає питання про *інтеріоризацію* форм зовнішнього впливу на державних службовців, тобто у процесах перетворення зовнішніх форм регуляції на внутрішні чинники. За допомогою моральних регулятивів професійної діяльності державний службовець свідомо скеровує свою поведінку на дотримання норм права шляхом виконання вимог власної мотивації, схильності, самопримусу тощо. Таким чином, моральна регуляція державної служби концентрується на моральних факторах спонуки до виконання законів, етично виваженого вирішення моральних дилем, свідомого морального вибору тощо.

Водночас, поза увагою законодавства залишаються питання щодо етичної місії державної служби, моральні вимоги і пафос професіоналізму, етичні виміри професійної взаємодії державних службовців, їх ціннісні орієнтації. На етику покладено розробку і забезпечення морального підґрунтя існування та діяльності інституту державної служби, аналіз етичної складової *організаційної культури* установ та організацій державної служби, а також місцевого самоврядування.

Етика державної служби – професійна етика, яка збирає і систематизує фактичний матеріал щодо моральної складової професійного життя державних службовців, осмислює його, обґрунтовує професійно-етичні принципи, цінності і норми державної служби, надає практичні рекомендації щодо впровадження професійних етичних установок у діяльність державних службовців у складних, конфліктних або дилемних професійних ситуаціях.

Оскільки професійна діяльність державних службовців актуально і потенційно може зачіпати кожного і всіх членів суспільства, зацікавленими

сторонами в регуляції діяльності державної служби по великому рахунку стає все суспільство. Мірою того, як розширюється коло зацікавлених сторін в етичній регуляції державної служби, етика державної служби перетворюється на прикладну етику.

Історія етики державної служби в західноєвропейському культурному просторі може бути поділена на два етапи – імпліцитний (від лат. *implicite* – у прихованому вигляді, неявно) та експліцитний (від лат. *explicite* – в розгорнутому вигляді, явно).

Імпліцитна історія етики державної служби охоплює теоретичне осмислення окремих моральних чинників державної служби, здійснене в рамках філософії, психології, управління та інших соціогуманітарних наук протягом історії західної цивілізації. Так, пам'ятками етики державної служби на цьому етапі є діалог «Держава» давньогрецького філософа **Платона** (427–348/347 до н.е.), трактат «Політика» давньогрецького філософа **Аристотеля** (384–322 до н.е.), трактат «Державець» флорентійського мислителя **Нікколо Макіавеллі** (1469–1527), так само як монографія «Принципи наукового менеджменту» основоположника менеджменту, американця **Фредеріка В. Тейлора** (1856–1915), праця «Загальне і промислове управління» засновника адміністративної школи управління, француза **Анрі Файоля** (1841–1925) та багато інших творів.

Експліцитна історія етики державної служби охоплює сучасний етап етики державної служби, що з кінця ХХ ст. самовизначилася як відносно самостійна професійна етика. У західноєвропейському культурному просторі етика стала затребуваною в урядових установах, професійних політичних організаціях з 1980-их – початку 1990-их рр. після низки гучних скандалів, пов'язаних із викриттям неналежного, недобросовісного виконання державними службовцями професійних обов'язків. Тоді почали розроблятися закони і нормативно-правові акти, які унормовували етичну діяльність державних службовців, створювалися кодекси етичної поведінки державних службовців тощо. У демократичних країнах, в першу чергу, у США,

Великобританії, Франції, ФРН утворювалися спеціальні інституції (комісії, ради, міністерства), метою діяльності яких була боротьба з моральними вадами державної служби. Реальна практика етичної регуляції державної служби потребувала теоретичного супроводу фахівців-етиків. Тоді з'явилися практико-орієнтовані публікації з етичних питань державної служби, були започатковані спеціалізовані періодичні фахові видання. В Україні етика державної служби активно розвивається фахівцями освітньо-наукових центрів державного управління з часів утворення незалежної держави у 1991 р.

2. Моральні якості державних службовців.

Моральні якості особи, які актуалізуються у процесі її професійної діяльності, є професійними чеснотами. Осмислення моральних цінностей державної служби відбувається в рамках концепцій бюрократії. **Бюрократія** (від фр. *bureau* – канцелярія та гр. *kratos* – влада) у ціннісно нейтральному значенні є власне «державним управлінням». Теоретики державного управління розрізняють дві моделі бюрократії – безособову та персоналістську.

Класична безособова модель бюрократії була розвинена в працях німецького мислителя **Макса Вебера** (1864–1920). У рамках цієї моделі основним принципом бюрократії є формально-функціональний, що визначає відносини державних службовців з громадянами та між собою у професійній діяльності. Суть його полягає у тому, що посадові обов'язки державного службовця формуються в умовах раціонально обґрунтованого розподілу праці і локалізуються у певному полі компетенції і відповідальності. Там само розподіляються межі контролю та можливості застосування санкцій. Посади утворюють ієрархію, в якій чітко визначені владні повноваження кожної ланки. Посадові обов'язки зафіксовані в документах організації.

Необхідність сумлінного виконання посадових обов'язків вимагає залучення на державну службу підготовлених працівників, носіїв

спеціальних знань, необхідних для нормального функціонування держави. Умовою прийняття на посаду державної служби є професійна компетентність та кваліфікація. Стандартизація праці, а також шляхів її виконання призводять до чіткого та ефективного вирішення справ, оскільки економлять час і зусилля, дозволяють уникати численних конфліктів.

Державні службовці утворюють бюрократичний управлінський персонал, функціонування якого формалізовано, тобто позбавлене особистісних ціннісних орієнтацій працівника, і тому є неупередженим і справедливим. У своїй діяльності державні службовці підпорядковані жорсткій і систематичній дисципліні і контролю щодо виконання своїх службових обов'язків, а також наказів керівництва, критикувати які неприпустимо. Водночас виконання службового обов'язку не передбачає особистої відданості керівникові. Державні службовці особисто є вільними і незалежними від тих, хто їх очолює. Вони призначаються на посади відповідно до спеціальної кваліфікації, а не за схильністю керівника, якому підпорядковуються лише на основі трудового договору.

Безособовість службових обов'язків орієнтує державного службовця на виконавчу сумлінність, дисциплінованість і лояльність до організації. У професійній сфері немає місця особистісним складовим, емоціям, симпатіям чи уподобанням – державні службовці мають виконувати свої обов'язки без гніву і пристрасті. Водночас, безособовість дає можливість уникати примх і свавілля з боку керівників і колег, запобігати фаворитизму, протекціонізму. Внаслідок цього з'являється можливість залучати до державної служби працівників виключно за професійною ознакою. Окрім цього, отримання чітко фіксованої заробітної платні за державну службу дозволяє відділити ресурси організації від особистого майна державних службовців як приватних осіб. Як результат, виробничі відносини на державній службі стають передбачуваними, а в суспільне життя вносяться елементи прозорості і стабільності.

Слід розуміти, що визначена Вебером модель є ідеальною, тобто такою, що в описаному вигляді не існує в реальній практиці державної служби. Вона була створена майже століття тому, відобразивши історичні обставини формування західної бюрократії, суспільні очікування і перспективи розвитку. Але одразу від часу своєї появи й до сьогодні концепція Вебера зазнає критики, оскільки запропонована ним модель, актуально і потенційно веде до:

- обмеження надходження достовірної інформації до керівництва через сувору ієрархізованість державної служби;
- обмеження творчості й ініціативності державного службовця при виконанні професійних завдань через формалізацію умов його роботи;
- відсутності уваги до психологічних чинників, питому вагу яких у професійній діяльності не можна недооцінювати;
- антигуманістичності бюрократії, знеособлення людини, перетворення її на гвинтик раціональної бюрократичної системи.

Небезпеку останнього чинника безособової моделі бюрократії для розвитку суспільства висвітлила німецько-американська мислителька **Ханна Арендт** (1906–1975). Вона визначила зміст моральної катастрофи суспільства, в якому *баналізується зло*, тобто злочинна дія стає звичною і повсякденною. На прикладі бездоганної бюрократичної машини нацистської Германії Арендт показала, як безособова система руйнує здатність службовця розрізняти добро і зло, брати на себе відповідальність за вчинену дію. Ототожнюючи себе з бюрократичною системою, працівник творить безпрецедентне зло, виконуючи аморальні накази керівництва. Оскільки система безособова, то відповідальність за скоєне розчиняється з-поміж усіх виконавців. «Там, де винні всі, не винен ніхто», – цей висновок Арендт вказує на безкарність гвинтиків безособової бюрократичної системи. Так Арендт пояснювала той факт, що виконавцями гітлерівських наказів були не злочинці-рецидивісти, а звичайні службовці державного апарату нацистської Германії, сумлінні бюрократи, які слідували формально функціональному

принципу у своїй професійній діяльності. Критикуючи безособовість в різних якостях і втіленнях, Арендт наголошувала на важливості відповідальності, в якій підкреслювала особистісний вимір. Особистісне сприйняття суспільного обов'язку мотивує особу на належне прийняття рішень і вчинення.

Взагалі, сучасні процеси гуманізації світу актуалізують появу персоналістської моделі бюрократії, в рамках якої пріоритет визнається за особистісними якостями держслужбовців, а їх професійна діяльність розглядається як спрямована на особистісне ставлення до колег та клієнтів державно-управлінських послуг. Кожен державний службовець має свій неповторний індивідуальний внутрішній світ, який суттєво впливає на формування професійних якостей особи й психологічного клімату в організації, ефективність діяльності всього її персоналу.

В рамках персоналістської моделі бюрократії від працівника очікується високий рівень морального розвитку. Американський психолог **Лоренс Кольберг** (1927–1987) запропонував систему рівнів морального розвитку особи, загальні принципи якої узагальнені у таблиці 6.1.

Таблиця 6.1.

Моральний розвиток особи, за Л. Кольбергом

Рівень	Стадія	Зміст правильної поведінки	Основа дії	Соціальні виміри
Доконвенційний	1. Покарання та підкорення	- покора існуючим правилам і авторитету; - уникнення покарання; - незаподіяння фізичної шкоди людям та їх власності	- влада авторитету; - страх покарання	- власна точка зору тісно переплетена з позицією авторитету; - інтереси інших осіб не враховуються.
	2. інструментальні цілі та цілі обміну	- слідування існуючим правилам з власного інтересу; - чесна дія, рівний обмін	«Ти – мені, я – тобі»	- індивід відрізняє свої інтереси і погляди від інтересів і поглядів авторитету та інших осіб; - індивід інтегрує суперечливі індивідуальні інтереси з інтересами інших осіб інструментально*.
Конвенційний	3. Взаємні міжособистісні очікування, зв'язки і згода	- виконання ролі хорошої людини; - піклування про інших та їхні почуття; - довіра до партнерів	«Золоте правило моралі»**	- індивід узгоджує свої погляди і дії з поглядами і діями інших людей; - індивід здатен піднятися над обставинами, але не бере у розрахунок суспільну точку зору.
	4. Соціальна система та її свідоме підтримання	- виконання суспільних обов'язків; - охорона суспільного порядку; - підтримка добробуту суспільства	-самоповага індивіда; - «Що якби кожен вчиняв так само?»	- індивід приймає суспільну точку зору і керується нею, приймаючи суспільні правила гри; - індивід приймає відносини між людьми як складові соціальної

				системи.
Постконвенційний	5. Першочергові права і суспільний договір	збереження базисних прав, цінностей, законних домовленостей	- підкорення закону і договорам; - «Найбільше благо для найбільшої кількості людей»	- індивід, усвідомлюючи цінності і права особи, визнає суспільні пріоритети; - індивід інтегрує різні суспільні перспективи за допомогою формальних механізмів, угод, договорів; - індивід бере до уваги точку зору моралі і права, усвідомлює протиріччя між ними і не може його уникнути.
	6. Універсальні*** етичні принципи	керування універсальними етичними принципами	здатність до судження	- індивід вчиняє згідно універсальних етичних принципів; - індивід свідомо приймає суспільні встановлення поваги інших як мети, а не як засобу.

* **Інструментальна дія** – дія, спрямована на досягнення мети без урахування моральних чинників.

** **«Золоте правило моралі»** – засадниче етичне правило: вчиняй з іншими так, як ти хочеш, щоб вчиняли з тобою.

*** **Універсальні етичні принципи** – принципи, які генеруються правилами, цінностями, з якими могли б погодитися всі члени людської спільноти, як-то: рівність прав всіх людей, повага кожної окремої людини тощо.

Особа у процесі соціалізації взагалі й у процесі входження у професію, зокрема, послідовно проходить стадії морального розвитку. Фахівці соціальної теорії сьогодні згодні, що в середньому моральних розвиток громадян західних демократій досяг четвертої стадії, за **Кольбергом**.

Орієнтація на персоналістську модель бюрократії виходить із того, що державні службовці у своїй діяльності оперують системою цінностей постконвенційного рівня, на якому індивіди свідомо підпорядковуються закону, усвідомлюють цінності і права особи, визнаючи у своїй діяльності суспільні пріоритети, слідуєть універсальним етичним нормам, ставляться з повагою до колег і клієнтів, сприймаючи їх як мету, а не засіб, у своїй професійній діяльності творчо застосовують набуті знання, навички і вміння.

Моральний розвиток особи є, перш за все, сферою її індивідуального вдосконалення, орієнтованості на ідеал тощо. Але сучасним суспільством до морального розвитку особи як професіонала ставляться вимоги, забезпечення яких цілеспрямовано здійснюється в рамках системи професійної освіти, яка в умовах *нового професіоналізму* обов'язково включає етичну складову. Етичні тренінги, програми підвищення етичної компетентності в професійній сфері є засобами підвищення рівня морального розвитку державного службовця.

У суспільствах, що розвиваються, й таких, які знаходяться у перехідному стані від тоталітаризму до демократії, переважна частина населення знаходиться на доконвенційному рівні. Орієнтація на моральні якості конвенційного і постконвенційного рівня є бажаною, але складно досяжною. Особа, яка об'єктивно звикла у суспільній діяльності покладатися на думку авторитету, діяти через страх покарання чи за принципом рівного обміну «ти – мені, я – тобі» не зможе керуватися у своїй повсякденній професійній роботі універсальними моральними принципами без спеціальної підготовки, навчальних програм, спрямованих на активацію індивідуальної здатності судження. Зникнення суворих обмежувальних чинників доконвенційного рівня, як-то жорстких рамок субординації, дисциплінованості, формалізованості відкриває достатньо можливостей щодо різних маніпуляцій у професійній діяльності особи, яка не досягла конвенційного рівня.

Найбільш ефективним підходом до розуміння сутності бюрократії в українських реаліях на сьогодні є гармонізація безособових та

персоналістських чинників державної служби. Це знаходить відображення у законодавстві України.

У статті 3 Закону України «Про державну службу» вказано принципи державної служби, які відбивають персоналістські тенденції: патріотизм, доброчесність, особисту відповідальність державного службовця. Там само прописані і традиційно безособові принципи: верховенство права, законність, рівність доступу до державної служби, *професіоналізм*, політична неупередженість, прозорість професійної діяльності. Закон вимагає від державних службовців сумлінного виконання обов'язків, додержання встановлених законодавством правил професійної етики. Закон України «Про правила етичної поведінки» до перерахованих додає принципи (норми) толерантності, об'єктивності, компетентності і ефективності. Однією із суттєвих вимог до державного службовця є дотримання конфіденційності, що означає заборону розповсюдження конфіденційної інформації, яка стала відома державному службовцю у зв'язку із виконанням ним службових повноважень.

Визначені у законодавстві України, етичні норми державної служби перетворюються на моральні якості державного службовця у процесі їх інтеріоризації у внутрішній світ особи. Зasadничим принципом, що уможливорює перетворення зовнішніх чинників регуляції на внутрішні є добросовісність. *Добросовісність*, в англomовній літературі цей принцип відомий як *integrity*, вказує на взаємовідповідність реальної діяльності особи визначеним нею ціннісним пріоритетам.

Добросовісність на державній службі – це чесна дія в обставинах взятої на себе відповідальності за сумлінне виконання службових обов'язків. Чесність, відданість справі, об'єктивність, відкритість, підзвітність є моральними якостями державного службовця в світлі принципу добросовісності. Особливої ваги набуває дотримання справедливості, зрозумілої як повага до людини (клієнта, колеги), чесне ставлення до кожного, прозорість діяльності тощо.

Слідування принципу добросовісності керівником вимагає від нього лідерства, окрім перерахованих якостей. *Лідерство* – це вимога щодо забезпечення дотримання моральних правил в організації шляхом безпосередніх наказів та власним прикладом. Керівник повинен забезпечувати в організації атмосферу довіри і взаємної поваги, уможливлувати дієвість процедур щодо прозорості і підзвітності професійної діяльності. Принцип добросовісності унеможливорює перерозподіл чи переадресацію особистої відповідальності на інші рівні управління, по горизонталі чи наступникам.

Таким чином, професійними чеснотами державних службовців є патріотизм, доброчесність, особиста відповідальність, законослухняність, неупередженість, дотримання конфіденційності, лояльність, чесність, прозорість, толерантність, об'єктивність, компетентність, ефективність, лідерство.

Своєю діяльністю державні службовці мають забезпечувати позитивну репутацію органів державної влади і місцевого самоврядування, утверджувати чесність, неупередженість та ефективність влади.

3. Моральні вади державної служби.

В етиці моральною вадою називають негативну якість чи практику, яка характеризує моральне зло у свідомості чи поведінці людини. Відповідно, *моральні вади державної служби* – це якості та практики, які втілюють моральне зло професійної діяльності державних службовців. Це пороки державної служби.

Причину появи вад державної служби представив ще на початку XX ст. Анрі Файоль. Основним фактором зловживань він назвав ресурси державного бюджету. Державний службовець отримує заробітну платню з державного бюджету, який переважно обмежений у виплатах на утримання державного апарату. Тому фінансування державної служби і матеріальна винагорода її працівників нижче, ніж оплата послуг такого ж рівня фахівців у

недержавному секторі. Незадоволеність таким станом справ підштовхує державних службовців до вирівнювання диспропорції. Посадовці на всіх рівнях свідомо чи несвідомо використовують наявні повноваження для того, щоб підвищити свої статки до відповідного рівня у недержавному секторі.

Найпоширенішим шляхом є використання службового становища і внутрішніх ресурсів державної служби для отримання додаткових послуг чи у матеріальному еквіваленті. *Хабар* – це матеріальні цінності (предмети чи гроші), а також будь-яка майнова вигода чи послуга за дію чи бездіяльність на користь хабародавця, які посадова особа здійснила в силу свого службового становища.

Теоретично нерівність в обсягах фінансування і винагороди у державному і приватному секторах компенсується усвідомленням державним службовцем місії професійного служіння суспільству. Але практично вона обертається постійним відтоком кадрів у недержавний сектор. З державної служби йдуть люди, які здобули в державному апараті унікальні професійні навички, досвід і майстерність. Пониження кадрового потенціалу відбувається мірою того, як працівники стають висококласними професіоналами і залишають державну службу.

Така практика робить тісним зв'язок між державним і приватним секторами. У багатьох сферах бізнесу вимогою для одержання посади є досвід роботи у державному апараті. Державна служба стає трампліном для успішної кар'єри у бізнесі. На це само може працювати й Закон України «Про державну службу», який надає можливість особі передпенсійного віку з відповідним стажем державної служби повернутися працювати у державний апарат для одержання пенсії державного службовця. Такий «човниковий рух» фахівця між державним і приватним секторами об'єктивно призводить до зрощування державного апарату і бізнесу.

У спеціальній літературі таку порочну практику називають «синдромом обертових дверей». Суть її полягає в тому, що державні службовці перетворюються на ефективних *лобістів* (від англ. *lobby* – кулуари) – осіб,

які сприяють просуванню інтересів фізичних чи юридичних осіб в органах державної влади з метою домогтися прийняття вигідного для них рішення. Так, державні службовці лобіюють інтересів тих організацій, в яких вони працювали до переходу на державну службу чи в які прийшли працювати з державного апарату. Спроможність організацій залучити таких працівників із зв'язками на державній службі надає їм суттєві переваги у веденні бізнесу. Окремим випадком у такого роду практиках є подальше працевлаштування державних службовців після досягнення ними пенсійного віку в організації, яку вони курували за посадовим обов'язком.

Системні зловживання державних службовців своїм службовим становищем називають корупцією. **Корупція** (від лат. *corruption* – підкуп, порча) – практика використання посадовою особою своїх владних повноважень і наданих прав для особистої вигоди, всупереч законодавству і моральним установкам. У Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» корупцію визначено як використання державним службовцем наданих йому службовим повноваженнями можливостей для одержання неправомірної вигоди. **Неправомірна вигода** – це грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, матеріальні активи, що їх без законних на те підстав обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно або за ціною, що є нижчою за мінімальну ринкову.

Найбільша корупція пов'язана із сферою державних витрат. Інвестиційні проекти, державні закупівлі, позабюджетні рахунки, податкові пільги є найбільш вразливими для корупційних дій. До корупціємких галузей державної служби також відносять приватизацію державних підприємств, надання монопольного допуску до певного виду комерційної діяльності, призначення на відповідні посади в державних органах влади. Окремим рядком корупційної діяльності є здійснення державними службовцями контролю тіньової економіки і нелегального бізнесу.

Різновидами корупції є:

- **протекціонізм** на державній службі (від лат. *protection* – прикриття) – корисливе сприяння фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, отриманні незаконних пільг, дотацій, субсидій тощо, що надаються посадовою особою чи групою осіб, наділених владою;

- **непотизм** – (від лат. *nepos* – внук, племінник) – призначення на посади близьких родичів, які не пройшли професійного відбору і часто не є фахівцями у галузі призначення. В українській мові часто вживають термін *кумівство*, до значень якого, крім, вказаних, входить політичне заступництво, практика, в ході якої формуються особистісні стосунки, таємні домовленості;

- **здирництво (вимагання)** – вимога передачі майна чи права на майно з погрозою насильства, обмеження прав або законних інтересів особи або її близьких родичів, а також розголошення відомостей, які вони бажають зберегти у таємниці. На державній службі здирництво практикується посадовцями, що мають владу перешкоджати особі в отриманні ліцензій, спеціальних дозволів або будь-яких інших послуг, відповідно до своєї компетенції;

- **змова** – угода між державним службовцем і зловмисником для досягнення злочинної мети. Це дія, вигідна обом сторонам, що полягає у здійсненні оборудки, котра завдає збитків державі.

Корупцією називають підкуп посадових осіб та їх продажність. Розрізняють два види корупції у владі: корупцію вищих посадовців держави та повсякденну корупцію дрібних чиновників. Обидва види корупції завдають шкоди суспільству, однак саме корупція у вищих ешелонах влади створює у суспільстві атмосферу цинізму, вседозволеності, сприяючи поширенню і посиленню корупції на низовому рівні.

Корупція призводить до неефективного розподілу і використання державних ресурсів і нецільового використання державних коштів; знищення середнього і малого бізнесу; посилення організованої злочинності; зниження інвестиційної привабливості країни; зниження якості надання державних

послуг. В етичних вимірах корупція веде до зростання соціальної несправедливості, зменшує довіру до органів державного управління. Як наслідок, знижується рівень суспільної моралі.

Причинами високого рівня корупції є недосконалість політичних інститутів; професійна некомпетентність державних службовців; низький рівень морального розвитку державних службовців; нерозвинене громадянське суспільство, внаслідок чого громадяни не мають достатнього впливу щодо ефективного контролю за діями державних службовців.

До серйозних зловживань державної служби також відносять **бюрократизм** («канцелярщину») – надмірне ускладнення канцелярських процедур, що призводить до великих затрат часу і зрештою до тяганини, коли громадянин змушений ходити по інстанціям для оформлення довідок, стояти в чергах, очікувати довго рішення по своєму питанню. Об'єктивною причиною посилення бюрократизму є ускладнення процедур роботи державного апарату, що пов'язане із збільшенням обсягу послуг для населення, а також державними і міжнародними вимогами щодо їх якості і прозорості. До суб'єктивних причин відносять бажання державних службовців убезпечити себе додатковими перевітками, підстрахувати узгодженнями, а також прихованими вимогами хабара. Саме цей суб'єктивний вимір бюрократизму є моральною вадою.

Корупційне правопорушення є умисним діянням, за вчинення якого законодавством України передбачено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність.

Окрім системних зловживань до вад державної служби відносяться й вчинки, які є несумісними з професійною місією державного службовця і ганьбують його честь і гідність, як-то: грубі порушення загальноприйнятих норм і принципів етичної поведінки, що применшують авторитет державної служби; недбалість, що потягла за собою суттєві негативні наслідки; систематичні дії чи бездіяльність, спрямовані на навмисне порушення присяги державного службовця. До грубого порушення норм і принципів

державної служби відноситься зневажливе ставлення чиновників до громадян, які звертаються. Для службовців нижчих рангів така поведінка часто є компенсацією за погано оплачувану, нецікаву працю. Неповага до клієнтів, хамство по відношенню до громадян є морально неприпустимими практиками на державній службі.

Узагальнено моральні вади державної служби представлено у таблиці 6.2.

Таблиця 6.2.

Моральні вади державної служби

Системні зловживання на державній службі	Неетична поведінка державного службовця
Корупція: протекціонізм кумівство здирство змова Бюрократизм	Недбалість Зневажливе ставлення Хамство Неповага

Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» серед принципів запобігання і протидії корупції вказує на відкритість і прозорість діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, необхідність участі громадськості у превентивних заходах. На посилення дієвості цих принципів працює етична інфраструктура державної служби.

4. Етична інфраструктура державної служби.

Етична інфраструктура державної служби – це система органів, які покликані забезпечувати дотримання етичних норм і цінностей професійної діяльності державної служби, здійснювати етичне регулювання державної служби, уможливлювати таким чином створення і підтримання етичного режиму. **Етичний режим державної служби** – це сукупність взаємопідтримуючих норм і цінностей, які створюють функціональність зв'язної та інтегрованої етичної інфраструктури державної служби.

У кожній країні створюється унікальний етичний режим державної служби, але забезпечується він етичною інфраструктурою, функціональні елементи якої у західній культурі є універсальними. Система органів етичної інфраструктури державної служби складається з наступних елементів.

1) **Політична воля** – здатність суб'єкта політичного процесу до послідовної реалізації поставлених цілей у сфері політичної влади. Політична воля до забезпечення етичного режиму державної служби має бути підтримана ідеологічно, організаційно і фінансово вищим керівництвом держави. Політична воля здатна переломлювати серйозні вади суспільної практики, зокрема корупцію.

2) Законодавство в системі етичної інфраструктури державної служби – це сукупність нормативно-правових актів, в яких зафіксовані норми і принципи етичної поведінки державних службовців.

3) Одним із важливих чинників етичної регуляції держслужби і елементом етичної інфраструктури є присяга. **Присяга державного службовця** – офіційне урочисте зобов'язання, що складається з нагоди вступу на державну службу. За законом, особа, призначена на посаду державної служби вперше, складає присягу у присутності державних службовців самостійного структурного підрозділу. Текст присяги, закріплений у статті 18 Закону України «Про державну службу», сповнений духовно-ціннісним пафосом і етичним змістом: «Усвідомлюючи свою високу відповідальність, урочисто присягаю, що буду вірно служити Українському народу, додержуватися Конституції та законів України, втілювати їх у життя, поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави, з гідністю нести високе звання державного службовця та сумлінно виконувати свої службові обов'язки». Урочистість присяги засвідчує входження особи у професію й прийняття нею професійних цінностей, в яких є потужна етична складова. Невідповідність зовнішньої урочистості ритуалу і байдужості до її нормативно-ціннісного змісту може привести до перетворення присяги на формальність.

4) Етичні документи державної служби – документально оформлені приписи чи декларації етичної поведінки державних службовців у професійній діяльності. На державній службі найпоширенішим етичним документом є етичний кодекс, окрім якого існують «Правила», інструкції тощо. Прийняті кодекси, засновуючись на нормах законодавства, в урочисто-декларативній формі дають його етично розширену трактовку, надаючи перевагу моральним чинникам належної поведінки у професійній діяльності державних службовців.

У кодексах розглядаються проблеми конфлікту інтересів, службових привілеїв, послуг та подарунків; норми поведінки на робочому місці та в спілкуванні з громадянами; визначаються можливості участі у професійних об'єднаннях та вимоги щодо політичної або іншої неупередженості; декларуються правила етичного поводження з конфіденційною, службовою інформацією, використання державних ресурсів; окреслюються перспективи щодо побічної діяльності та працевлаштування після закінчення державної служби.

Етичні кодекси своєю дієвістю покликані забезпечувати прозорість державного управління в очах громадськості, викорінювати вади державної служби, підвищувати рівень морального розвитку державних службовців і удосконалювати етичний режим державної служби. Кодекси можуть створюватися для всієї державної служби країни, а також для окремих організацій та відомств, залежно від суспільних потреб та громадських традицій.

5) Етичні підрозділи державної служби – комітети, комісії, омбудсмени з етики – функціонують в рамках просвітницької, корпоративної та судової моделей.

У рамках корпоративної моделі здійснюються розробка та впровадження стандартів етичної поведінки, мотивація державних службовців вчиняти етично та контроль за дотриманням прийнятих стандартів; створюються механізми, які допомагають новим державним службовцям увійти у світ

професії. Тут також навчають нормам і принципам професійної поведінки, удосконалюють механізми соціалізації у професійному середовищі державної служби.

Просвітницька модель етичного підрозділу забезпечує проведення досліджень і вироблення рекомендацій для здійснення етичного реформування державної служби здебільшого без повноважень щодо реалізації запропонованих рекомендацій та оцінювання дій державних службовців. Етичні підрозділи створюють, редагують етичні документи, сприяють їх запровадженню в організації, здійснюють просвітню діяльність, координують роботу даного етичного підрозділу з етичними підрозділами інших органів виконавчої влади, взаємодіючи з громадськими організаціями щодо визначення і аналізу етичних проблем державної служби. Вони відповідають за впровадження етичних кодексів, здійснюють консультування державних службовців з етичних питань професійної діяльності, проводять навчання, тренінги з підвищення професійної та корпоративної культури державних службовців, етичної грамотності тощо.

У рамках судової моделі етичні підрозділи державної служби покликані здійснювати нагляд за професійною діяльністю державних службовців. За етичним підрозділом закріплено наступні функції: проводити розслідування випадків неналежного поведіння представників влади і застосовувати у разі потреби дисциплінарні санкції; блокувати зловживання у випадках, коли не можуть бути задіяні прийняті норми поведінки; забезпечувати виваженість рішень, що приймаються; здійснювати моніторинг етичного клімату в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Етичні підрозділи державної служби у своїй діяльності переважно поєднують функції різних моделей.

6) Нагляд за роботою державних службовців здійснюється шляхом моніторингу їх діяльності. Внутрішній моніторинг здійснюється уповноваженим етичним органом організації. Зовнішній моніторинг

проводиться зовнішніми щодо організації структурами. Це, наприклад, здійснення парламентського нагляду за діяльністю міністерств та відомств.

Етичний моніторинг є процедурно оформленим механізмом. У багатьох країнах розроблені спеціальні СОПи етичної регуляції державної служби, в межах яких розглядаються пропозиції і скарги громадян, вирішуються конфліктні ситуації в колективі, накладаються санкції за неналежну службову поведінку чи за порушення етичних норм і принципів державної служби.

Одним із елементів етичного моніторингу є прийнята у ряді країн практика службових викриттів. **Службове викриття** – надання державним службовцем керівництву чи ЗМІ інформації про незаконні, неетичні або неефективні дії державних органів чи посадових осіб. В англосакських країнах службові викриття чи сигналізаторство (англ. *whistle blowing* – дуття в свисток) є ефективним засобом контролю державної служби зсередини, воно закріплене законодавством і вмонтоване в етичну інфраструктуру. Внутрішнє сигналізаторство – звинувачення співробітника у заподіянні шкоди іншим співробітникам чи організації в цілому, що адресується особі чи інстанції всередині організації. Зовнішнє сигналізаторство – інформування громадськості через ЗМІ про порушення в діяльності організації, аморальні чи протизаконні дії її співробітників. Розрізняють особисте сигналізаторство, коли скарга надходить від працівника, якому було завдано шкоди, та безособове сигналізаторство, коли державний службовець сповіщає про потенційний або фактичний збиток організації або іншим особам. У країнах із запровадженою практикою сигналізаторства обов’язково розроблена і впроваджена система захисту державних службовців, які зробили службові викриття, від можливої помсти керівників та колег.

Практика службових викриттів є морально неоднозначною. Існує небезпека того, що державний службовець під виглядом службового викриття може помститися керівнику чи колезі, «підсидіти» їх. Поширені й випадки необґрунтованого інформування, коли підвищена підозрілість

працівника підштовхує його сигналізувати про те, чого насправді не було. Питання службової і моральної реабілітації безпідставно звинувачених є делікатним, оскільки фактично не існує адекватних процедур відновлення безпідставно зіпсованої репутації.

У нашій країні практика службових викриттів піддається моральному осуду з боку державних службовців і негативно сприймається громадськістю. Службові викриття в Україні відбуваються рідко, механізмами захисту осіб, які сигналізують про порушення, не забезпечені.

Також в Україні немає державних органів, які б спеціально займалися питаннями етичної координації роботи підрозділів державної служби. Дефіцит консультативних послуг з етичних питань професійної діяльності державних службовців і відсутність системи координації етичних навичок державних службовців є відчутним недоліком, і їх подолання стає на порядок денний державного управління.

7) Суспільний нагляд за роботою державної служби є елементом етичної інфраструктури та формою взаємодії представників влади та громадянського суспільства. Розробка, запровадження і підвищення якості громадянського контролю за державними службовцями, обмеження втручання держави в життя громадян є завданням органів суспільного нагляду. Відкритість означає забезпечення державними службовцями права громадян на інформування про діяльність державних органів і службовців, права на доступ до адміністративних документів, права громадського аудиту діяльності органів державної влади. Прозорість означає публічний характер державної служби, її відкритість для суспільного контролю.

Основними напрямками діяльності органів суспільного нагляду є:

- постановка громадськістю завдань для органів державної влади;
- забезпечення зворотного зв'язку роботи державних органів у формі оцінки реалізації завдань, поставлених громадянським суспільством державній владі;

- залучення громадян до формування та реалізації рішень, у тому числі й тих, що пов'язані з етичною регуляцією діяльності державної служби та перевірки дієвості цієї регуляції;

- участь у заходах щодо запобігання і протидії корупції.

У Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» Розділ III присвячено визначенню параметрів участі громадськості у заходах щодо запобігання і протидії корупції, як-то:

- повідомлення про виявлені факти вчинення корупційних правопорушень;

- ініціювання і проведення громадської антикорупційної експертизи;

- проведення заходів по інформуванню широких верств населення з питань запобігання і протидії корупції.

У демократичних країнах суспільний нагляд є ефективним фактором регуляції державної служби. Він здійснюється громадськими дорадчими комітетами шляхом організації громадських слухань, публічних дебатів тощо. Активне громадянське суспільство є запорукою ефективності взаємодії державної влади та громадян.

Етична інфраструктура державної служби в цілому покликана забезпечувати позитивний образ інститутів держави і місцевого самоврядування, їх відповідність суспільним очікуванням, корегувати розвиток і закріплення в державних службовцях моральних якостей, сприяти запобіганню злочинних практик зловживань на державній службі.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Опишіть образ державного службовця в безособовій і персоналістській моделях бюрократії. Які стратегії професійної поведінки обере державний службовець в рамках кожної з них?

2. Робота в малих групах: Охарактеризуйте індивідуальні та соціальні складові морального розвитку особи, за Л. Кольбергом. Чи можливо перестрибувати через стадії? Поясніть свою відповідь.

3. Презентація тренінгу підвищення етичної компетентності державного службовця.

4. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Обговорення питання: Чи лежить на державних службовцях моральний обов'язок сигналізувати про а) порушення в діяльності організації; б) аморальні/ протизаконні дії співробітників/ керівників? Дайте відповідь із поясненнями по кожній позиції, використовуючи наступний план:

- аргументи «за» і «проти» сигналізаторства;
- приклади морально виправданого сигналізаторства;
- суспільне значення сигналізаторства;
- чому вводять додаткові обумовлення щодо морального обов'язку сигналізувати про аморальні чи протизаконні дії?
- як ви гадаєте, що є мотивом дії сигналізатора?
- чи потрібна, на вашу думку, система захисту державних службовців, які зробили викриття?

5. Експрес-опитування: Чи лежить на державних службовцях моральний обов'язок перешкоджати заподіяння шкоди, якщо вони спроможні це зробити? Поясніть свою відповідь.

6. Дискусія на тему: Чи можливо повністю подолати корупцію? Вкажіть аргументи за і проти повного викорінення корупції.

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Підготуйте проект тренінгу з підвищення рівня етичної компетентності державного службовця, використовуючи таблицю стадій морального розвитку, за Л. Кольбергом. Визначте, які моральні якості потрібно активізувати в цьому тренінгу і запропонуйте вправи, які

сприятимуть формуванню (активізації) необхідних моральних чинників. Яка форма тренінгу є, на ваш погляд, оптимальною?

2. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Історія державної служби на українських землях.

- Історія державної служби у країні за вибором.

- Історія етики державної служби.

- Хабарі та подарунки державним службовцям: історичний та нормативний аспекти.

Контрольні питання:

1. В яких нормативно-правових актах України визначено моральні норми і принципи державної служби?

2. Визначте основні проблемні питання етики державної служби.

3. Назвіть безособові та особистісні професійні моральні якості державного службовця. Поясніть їх значення для професійної діяльності на державній службі.

4. Охарактеризуйте системні вади державної служби.

5. Назвіть етично неприпустимі складові поведінки державного службовця.

6. Розкрийте зміст практики сигналізаторства.

7. Назвіть основні складові етичної інфраструктури державної служби і дайте їм коротку характеристику.

Джерела і література:

1. Про державну службу. Закон України: набуває чинності з 1 січня 2014 р. зі змінами станом на 20 листопада 2012 р. / Верховна Рада України . – № 4050–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – ст.273.

2. Про правила етичної поведінки. Закон України: чинне законодавство / Верховна Рада України; Закон від 17 травня 2012 р. – № 4722–VI.

3. Про засади запобігання і протидії корупції. Закон України: чинне законодавство зі змінами та доповненням станом на 05 липня 2012 р. / Верховна Рада України. – № 3206–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – ст.404.

4. Арендт Х. Личная ответственность при диктатуре/ Х. Арендт // Арендт Х. Ответственность и суждение. – М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2013. – С. 47–82.

5. Васильев Д. В., Дробышев П. Ю., Конов А. В. Административная этика как средство противодействия коррупции / Д. В.Васильев, П. Ю.Дробышев, А. В.Конов. – М.: МЦК. – №4. – 2003. – 46 с.

6. Василевська Т. Е. Особистісні виміри етики державного службовця / Т. Е.Василевська. – К.: НАДУ, 2008. –336 с.

7. Де Джордж Р. Деловая этика / Р. Де Джордж. В 2-х т. – СПб.: Прогресс, 2001 г. – Т.1. – С. 405–442.

8. Дробницкий О. Г. Моральная философия: Изб. труды / О. Г. Дробницкий; сост. Р. Г. Апресян. – М.: Гардарики, 2002. – С. 224–228, 237–244.

9. Масловский М. В. Теория бюрократии Макса Вебера и современная политическая социология /М. В. Масловский. – Н. Новгород: Изд-во Нижегород.ун-та, 1997. – 87 с.

10. Рудакевич М. І. Професійна етика державних службовців: теорія і практика формування в умовах демократизації державного управління / М. І. Рудакевич. – Тернопіль: Вид-во АСТОН, 2007. – 400 с.

11. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие /Ю. Хабермас. изд.2-ое, стереотипное. – СПб.: Наука, 2006. – С. 183–186, 191–192.

12. Этические аспекты функционирования государственной службы как социального института (Материалы к курсу лекций «Этика и культура поведения») / Состав. Л. П. Абрамова, Т. М. Варбаенова; под общ. ред. Г. Г. Филиппова– СПб.: СЗАГС, 2008. – 131 с.

Тема 7.

Ділова етика

1. Поняття ділової етики.
2. Становлення ціннісно-нормативної регуляції у діловій сфері.
3. Етичні принципи ділового життя.
4. Корпоративна культура як чинник ціннісно-нормативної регуляції роботи організації.
5. Універсальні та спеціальні етичні вимоги в діловій етиці.

1. Поняття ділової етики.

Остання третина ХХ ст. означена широкомасштабними змінами в галузі етичної регуляції поведінки. Зокрема, суттєво змінилося місце етики в діловому житті. Поняття ділового життя за змістом охоплює надзвичайно широку царину суспільної життєдіяльності, пов'язану із сферою господарства (економіки), яка є предметом уваги спеціалістів різних галузей знань і практики. Це переобтяжує термінологічний апарат і веде до взаємонакладання змісту дотичних понять. Тому доречно у визначенні змісту ділового життя керуватися прийнятими в нашій країні термінологічними розрізненнями, що знайшли відображення у Господарському Кодексі України. **Господарська діяльність** – це діяльність у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність. Господарська діяльність називається **комерційною**, якщо вона здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів з метою одержання прибутку. **Некомерційною** є діяльність, що здійснюється без мети одержання прибутку.

Попри те, що багато людей вважає моральні критерії надто патетичними для господарської діяльності, зазвичай вона підпадає під моральну оцінку з боку громадськості. При цьому, по відношенню до господарської діяльності керуються такими ж цінностями, як і стосовно інших галузей суспільного

життя. Обов'язок, справедливість, вірність, чесність та інші чесноти є універсальними для всього простору культури. Такий культуровимірний підхід до господарської діяльності є результатом зростаючої гуманістичної орієнтованості в межах західної цивілізації останніх століть.

Для того, щоб зрозуміти можливості етики у сфері ділового життя, слід визначити зміст господарської діяльності. Сферу господарської діяльності утворюють господарсько-виробничі, організаційно-господарські та внутрішньогосподарські відносини. *Господарсько-виробничими* є відносини, що виникають між суб'єктами господарювання при безпосередньому здійсненні господарської діяльності. *Організаційно-господарськими* є відносини, що складаються між суб'єктами господарювання та суб'єктами організаційно-господарських повноважень у процесі управління господарською діяльністю. *Внутрішньогосподарськими* є відносини, що складаються між структурними підрозділами суб'єкта господарювання та відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами.

Практичний і теоретичний інтерес до проблеми співвідношення етики і господарської діяльності пов'язаний з формуванням нової дослідницької галузі – ділової етики. *Ділова етика* – це професійна етика, яка охоплює ціннісно-нормативну проблематику господарської діяльності. Вона осмислює моральні чинники господарської діяльності, обґрунтовує професійні етичні принципи, цінності та норми господарювання, надає практичні рекомендації щодо впровадження етичних установок у сферу господарювання. Ділова етика охоплює питання шляхів інституціоналізації цінностей у сферу господарювання, встановлення дієвих функціональних взаємозв'язків, оптимізації організаційних процесів, забезпечення ефективності організації через запровадження етичної регуляції в ділове життя.

Водночас питання граничних ціннісних засад ділової етики активно дискутується, і це проблемне поле ще не дістало узгодженої, загальноприйнятої форми. Вже декілька десятиліть не припиняється наукова дискусія щодо назви даної галузі етики: «етика бізнесу»,

«господарська етика», «підприємницька етика», «економічна етика». За всіма цими назвами стоять різні підходи до визначення змісту і функцій ділової етики, засновані на відмінностях у розумінні суті ціннісно-нормативної регуляції господарської діяльності.

Перший підхід представлений англо-американською традицією ціннісно-нормативного забезпечення господарської діяльності, що сягає часів формування капіталістичних відносин в Англії XVIII ст. Від початку у розробку етичних засад господарювання поряд з філософами включилася широка публіка – підприємці, політичні та громадські діячі, журналісти. Всі вони писали статті, брошури, збірки практичних порад з проблем господарства та його ціннісно-нормативного забезпечення. В межах даного підходу ділова етика називається етикою бізнесу.

Другий підхід склався у німецькомовній соціальній теорії у другій половині XX ст. Фахівці у галузі соціальної філософії прагнули надати релевантне обґрунтування зв'язку етики та економіки в межах практичної філософії як напрямку теоретичного мислення. Так, німецький філософ **Петер Козловські** (1952–2012) представив формування етичної економії як вчення про етичні засади сучасної господарської системи, в межах якої можливі оцінка реальних процесів в економіці за допомогою інструментарію етики, а також визначення ракурсу розвитку і змісту економічної науки через дзеркало моралі. Швейцарський філософ **Петер Ульріх** (нар. 1948 р.) розробляє ідеї інтегративної господарської етики, в якій поєднано чинники економічної та політичної теорії з моральними релігійно навантаженими факторами.

Німецький економіст **Карл Хоманн** (нар. 1943 р.) обґрунтовує ідеї ефективності національної економіки на основі розвинутої диференційованої системи встановлених на законодавчому рівні норм і неписаних правил. Щоб мати можливість вчиняти етично, підприємницькі структури повинні бути обмежені політико-правовими рамковими умовами. Це свого роду правила гри, що мають бути встановлені і виконання яких має бути забезпечене. Вони

створюють основу для рушіїв моральної поведінки. За Хоманном, у розвинених країнах паралельно до процесу розбудови економіки поступово і об'єктивно формується «політика порядку», що є сукупністю норм, правил і інститутів, котрі діють у суспільстві і спрямовані на створення довгострокових умов для господарського процесу в рамках визначеного економічного порядку. «Політику порядку» необхідно відрізнити від «політики впливу на господарські процеси», коли державне втручання має за мету вплив на окремі явища і процеси в економіці або на рівень економічної активності у межах визначеного терміну.

Німецький соціолог **Ріхард Мюнх** (нар. 1945 р.) убачає причини напруженості галузей етики та економіки у розпаді станового традиційного суспільства. Без звичних зв'язуючих ланок етика та економіка приходять у зіткнення та постійний конфлікт. Лише створення таких ланок у вигляді ціннісних факторів професійної діяльності забезпечує взаємопроникнення економіки та моралі. В цій зоні взаємопроникнення виникає особлива система професійної діяльності, яка підкорюється економічним законам і етичним нормам, а також слугує зв'язуючою ланкою між двома системами – етикою та економікою.

Німецькомовна традиція осмислення господарської діяльності залишається на рівні філософських розмислів і теоретичних концептуальних схем, виходячи у сферу економічної теорії задля створення цілісного філософського знання про систему господарювання. Для розвитку ділової етики як професійної етики в рамках господарської діяльності філософські узагальнення важливі мірою того, як вони працюють на вирішення конкретних практичних проблем у галузі господарювання. Тому у даній темі увага зосереджена переважно на розробках етики бізнесу.

Предметна сфера ділової етики в межах етики бізнесу розташована у двох площинах, які умовно можна назвати мікро- та макроетикою. **Мікроетика** – частина ділової етики, яка охоплює внутрішньогосподарські відносини і концентрується на особливостях ціннісно-нормативної регуляції

в організації, фактично стосується відносин між співробітниками, а також керівництвом і співробітниками. **Макроетика** – частина ділової етики, яка охоплює господарсько-виробничі та організаційно-господарські відносини і опікується етичними питаннями взаємодії підприємств та організацій між собою та їх відносин з державою і суспільством в цілому.

Предметну сферу мікроетики буде розглянуто надалі в рамках даної теми, а питання макроетики будуть висвітлені в темі про соціальну відповідальність бізнесу. Але спершу слід розглянути історичні обставини формування етичної регуляції господарської діяльності.

2. Становлення ціннісно-нормативної регуляції у діловій сфері.

Німецький соціолог **Макс Вебер** (1864–1920) був першим, хто досліджував ціннісно-нормативну регуляцію господарської діяльності в контексті формування ціннісних засад капіталізму і духовних ідеалів Реформації. Результати дослідження були представлені ним у праці «Протестантська етика і дух капіталізму» (1905). Польська мислителька, фахівець соціології моралі **Марина Оссовська** (1896–1974), під впливом концепції Вебера здійснила дослідження нормативних зразків підприємців часів формування капіталізму в Європі та США, а також їх трансформацій у XIX ст.

Отже, історичною віхою у становленні етичної регуляції сфери господарювання став розвиток капіталізму в Європі. **Капіталізм** – економічна система, за якої більшість засобів виробництва знаходиться у приватній власності, а виробництво та розподіл товарів і послуг відбувається під впливом ринкових механізмів, тобто регулюється попитом і пропозицією. Капіталізм почав формуватися в Європі у XVII–XVIII ст. і вже у XIX ст. став пануючою економічною системою у західному світі. Його розвиток нерозривно пов'язаний із підйомом міст. Міські жителі (фр. *bourgeoisie*), якими були ремісники, купці, крамарі, банкіри, власники мануфактур, а також представники так званих вільних професій (лікарі, адвокати,

професура) сформували клас буржуазії, в межах якого власники капіталу та підприємці стали рушієм капіталістичних перетворень. Буржуазія виділялася рівнем доходу, освіти, своєрідним способом життя.

Реформація (від лат. *reformation* – перетворення) – релігійний і суспільно-політичний рух в Європі XVI–XVII ст., спрямований на реформування католицизму відповідно до вчення Біблії. Ініційований німецьким богословом **Мартіном Лютером** (1483–1546), цей рух призвів до утворення **протестантизму** (від лат. *protestatio* – урочиста умова, незгода) – незалежного від католицизму і православ'я напрямку християнства. Буржуазія активно сприйняла Реформацію і долучилася до протестантизму через специфічну протестантську етику. **Протестантська етика** – це сформована у протестантських осередках ціннісно-нормативна система, заснована на цінностях трудової і підприємницької діяльності, в рамках якої були кристалізовані і вивірені у практичному житті чесноти працелюбства, ощадливості, чесності, розважливості.

Найпослідовніше викладення протестантська етика отримала у пуританізмі, протестантській течії, що сформувалася в Англії на ґрунті кальвінізму, вчення, представленого французьким богословом і проповідником **Жаном Кальвіном** (1509–1564). Пуританізм став основою *професійного етосу* в межах господарської діяльності в умовах розвитку капіталізму. Захищаючи продуктивність приватно-господарського багатства, пуритани виступали проти недобросовісності у праці, а водночас і проти чисто інстинктивної жадоби, засуджували її. Пуританізм сприяв формуванню капіталістичного раціонального господарства і нормативного зразка підприємця. Таким чином, становлення ділової етики відбувалося на ґрунті протестантської етики, що постала як ціннісно-нормативне забезпечення практики господарювання в умовах ринкової економіки.

У XIX ст. у США на основі перенесеної з Європи протестантської етики здобувала популярність ідея служіння бізнесу суспільству. Створення робочих місць, формування соціальних пакетів працівникам, інвестування у

розвиток громад ставали невід'ємною складовою діяльності бізнесменів і вважалися такими, що відповідають інтересам суспільства. Заснування різного роду благодійних фондів, стипендій, грантів були тією суспільно значимою діяльністю, через яку ставало можливим згладжувати жорстокість системи капіталізму. Соціально значима діяльність бізнесу все більше оцінювалася за етичними критеріями.

У США установки протестантської етики на працелюбство, життєві досягнення і релігійне служіння були доповнені складовою успішності. Основним фактором успішності є свобода, яка задає рівні можливості, передбачає вільний вибір і відкриває простір професійної самореалізації. В таких умовах успіх полягає у наполегливій праці цілеспрямованої доброчесної особистості. Трудова діяльність була обов'язком і засобом досягнення успіху. Етичні установки на вірність даному слову, чесність, побутову скромність, працелюбство покладено в основу формування характеру, необхідного для досягнення успіху у професійній діяльності.

Розповсюдження ділової етики відбувалося завдяки активності моралістів тієї доби. На закріплення практики буржуазних чеснот працював американський просвітник, відомий громадський діяч **Бенджамін Франклін** (1706–1790). Він є автором низки творів повчальної літератури, в якій етичні правила сполучені з цінностями господарювання. Книжечки «Поради молодому торговцю», «Необхідні поради тим, хто хотів би стати багатим» мали велику популярність у середовищі буржуазії. У всіх творах **Франкліна** червоною лінією проходить настанова щодо діловитості, заклик слідувати своєму покликанню і професійному обов'язку. Популярність його творів співставна з популярними нині порадами американського психолога **Дейла Карнегі** (1888–1955). Зафіксовані моралістами чесноти сприяли утвердженню у масовій свідомості цінностей професії, праці, дисципліни, без чого сьогодні не можливо уявити функціонування системи господарювання.

Дослідження ділової етики в якості окремої галузі розпочалися у США в 1970-ті рр. Одним з найбільш знаних сьогодні фахівців ділової етики є

американець **Ричард Де Джордж**, автор широко відомої у світі праці «Ділова етика». У ній автор дає ґрунтовний огляд етичної регуляції ділового життя в умовах ринкової економіки і піднімає питання щодо цінності служіння бізнесу суспільству.

Українські підприємці, включившись у ринкові відносини на межі 1990-их рр., не мали відповідного культурно-історичного досвіду ціннісного забезпечення господарської діяльності в рамках капіталізму. Релігійні традиції протестантизму також не торкнулися історичної долі України. Відтак люди, занурившись у світ жорстокої конкуренції і відчуваючи на собі диктат ринку, виявилися необтяженими цінностями служіння, професійного обов'язку, відповідальності тощо. Нерозвиненість трудової етики в українському ціннісному просторі провокує підприємця заробити «легкі гроші» і зникнути з громадського життя, уникнути відповідальності за людей, які на нього працюють, і територію, де розташоване підприємство. В Україні, як і в інших країнах пострадянського простору, розповсюдилися практики демонстративного марнотратства, пустої розкоші, непристойної поведінки людей, які займаються бізнесом і мають значні порівняно із бідним загалом статки.

Проте в останні роки намітилася тенденція зміни ціннісних пріоритетів у середовищі бізнесменів. Український бізнес, який пройшов стадію первинного накопичення капіталу, прагне вийти на міжнародний рівень, долучитися до привілейованих бізнес-клубів світу. Такі прагнення вимагають від підприємців вивчати умови можливості приведення бізнесу до міжнародних стандартів, серед яких етична складова господарської діяльності займає одне з провідних місць.

Інтерес до ділової етики у нашій країні є прямим свідченням того, що все більше приватних підприємств та організацій відчувають потребу розвиватися в спільному західноєвропейському культурному просторі, включатися у процеси ціннісно-нормативної регуляції професійної діяльності попри відсутність відповідного історичного досвіду. Оскільки пряме

запозичення ділової етики, дієвої у західноєвропейському культурному просторі, неможливе через відмінності історичної долі і сформованої на її основі системи цінностей, перед фахівцями економістами, психологами та етиками стоїть нагальне завдання розробки дієвої ділової етики, в якій би були враховані рушійні чинники господарської діяльності, її етичне забезпечення та особливості культурно-історичного розвитку, що вплинули на формування ціннісного простору.

3. Етичні принципи ділового життя.

Етичні принципи, на основі яких здійснюється ціннісно-нормативна регуляція господарської діяльності, були сформовані у релігійній традиції західноєвропейського світу та кристалізовані у філософській теорії моралі.

У Біблії представлені традиційні для західноєвропейського культурного простору загальнозначимі ціннісно-нормативні засади, які набули статусу *універсальних етичних принципів*, з якими могли б погодитися всі люди. Десять заповідей, серед яких «не вбивай», «не кради», «не свідкуй неправдиво» діють у сфері господарювання так само, як і в інших галузях суспільної життєдіяльності. В рамках протестантської етики біблійні заповіді набули орієнтованих на сферу господарства вимірів. До сьогодні у багатьох європейських країнах та США апеляція до релігійних витоків етичних норм є дієвим чинником ціннісно-нормативної регуляції суспільної життєдіяльності.

У рамках філософської теорії моралі фахівці ділової етики виокремлюють три підходи щодо формування етичних принципів.

1) В *утилітаризмі* був розроблений *принцип користі*, що передбачає можливість кількісного виміру благ шляхом додавання або віднімання. Англійський філософ **Ієремія Бентам** (1748–1832) надав принципу користі статус головного критерію оцінки явищ. Певна дія є корисною тоді, коли її сумарний корисний ефект перевищує корисний ефект будь-якої іншої дії, яка могла бути здійснена замість даної. Етичний аналіз на основі принципу користі виходить із оцінки результатів та наслідків дії, зіставляє їх вигоди і

витрати для кожного, на кого розповсюджується вплив цієї дії. Дія, яка дає максимальну користь чи потребує мінімальних видатків, є найбільш корисною, а отже найкращою. Принцип користі був сформульований Бентамом у відомій формулі: «Найбільше щастя для найбільшої кількості людей».

В утилітаризмі оформилося два погляди на суть користі, які називають «утилітаризмом дії» та «утилітаризмом правила». В межах утилітаризму дії оцінці підлягає кожна конкретна індивідуальна дія в її змісті та наслідках, до яких вона призвела. Наприклад, підприємець, вагаючись щодо порушення контракту, буде оцінювати наслідки порушення у певному конкретному випадку. Практика свідчить, що контракти порушувати не вигідно, оскільки негативні наслідки переважають позитивні. Але практика – це лише узагальнення результатів минулого, а певний випадок у майбутньому може суперечити виведеним закономірностям. Тому заборона порушувати контракт не є загальнозначимою, а отже порушення контракту є морально припустимим.

У межах утилітаризму правила поняття користі стосується певних різновидів дій, а не конкретних індивідуальних дій. Порушення контрактів неприпустимо через аморальність самої такої практики. Ця заборона стає правилом через очевидність того факту, що порушення контракту провокує негативні наслідки більшою мірою, ніж позитивні.

Принцип користі, розроблений в утилітаризмі, є, справді, дієвим регулятивом суспільно-політичного життя сучасного західноєвропейського світу: регуляція соціального простору відбувається чітко у відповідності до підрахунків вигод і витрат від кожної можливої дії і вибору найбільшої користі (щастя) для найбільшої кількості людей, які відчувають на собі дію та її наслідки.

2) **Деонтологія** (від гр. *deon* – належне та *logos* – знання: знання про належне) є розділом сучасної етичної теорії, в якому розглядаються нормативні аспекти обов'язку. Термін був введений у науковий обіг

Бентамом для позначення моралі в цілому. В сучасній етиці деонтологічною називають моральну філософію німецького філософа **Імануїла Канта** (1724–1804). В деонтологічному підході дія є моральною залежно не від наслідків, а від мотивів діяти відповідно до морального закону, акумульованого у *категоричному імперативі*. **Деонтологічний принцип** – це покладання на особу обов'язку діяти морально, тобто свідомо обирати спосіб дії, що диктує її розум.

Особа зобов'язана вчиняти морально. Це зобов'язання обумовлено двома факторами. По-перше, особа зобов'язана робити все від неї можливе. Але якщо з якихось причин (недостатність ресурсів, можливостей тощо) вона не може допомогти іншим, не слід допомагати за рахунок власних збитків чи із загрозою для себе. І це те по-друге, яке зумовлює обов'язок допомоги: збитки чи загрози особі, яка надає допомогу, не мають перевищувати обсяги наданої допомоги. За такою логікою, допомога бідним є обов'язком, але міра допомоги залежить від розмірів статків того, хто допомагає. Ніхто не може змусити особу перетворитися на бідняка, допомагаючи нужденним. Коментуючи деонтологічний принцип, Де Джордж зазначає: «Оскільки нужденних людей значно більше, ніж кожна окрема людина може охопити допомогою, ми виконуємо свій обов'язок, надаючи допомогу хоча б небагатьом з них в межах наших можливостей».

Зміст обов'язку у *професійній діяльності* / діловому житті полягає у дотриманні загальних моральних зобов'язань (універсальних етичних принципів) та спеціальних моральних зобов'язань, які особа бере на себе самим фактом зайняття посади. Особа наймається на роботу, отримує відповідне місце в організаційній ієрархії і бере на себе зобов'язання діяти в межах професійних повноважень. За це вона одержує заробітну плату. Зобов'язання, наприклад, керівника підрозділу відрізняються від зобов'язань офіс-менеджера, але кожен із них несе відповідальність за виконання професійних повноважень.

3) У даному підході увага концентрується на принципі справедливості. У найзагальнішому значенні *справедливість* – це механізм регуляції встановлення належного порядку людської взаємодії в світлі наявних конкуруючих бажань, інтересів та обов’язків. Розрізняють декілька видів справедливості. Серед тих, які привертають увагу фахівців ділової етики, наступні:

- **компенсаторна справедливість** – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який передбачає компенсацію за вчинену колись несправедливість чи заподіяну шкоду;

- **відплатна (каральна) справедливість** – такий розподіл благ і тягарів, який передбачає покарання, якому підлягає зловмисник, порушник закону;

- **зрівнювальна (ретрибутивна) справедливість** – такий розподіл благ і тягарів, який здійснюється між усіма членами суспільства порівну, без урахування внеску кожного у спільне благо;

- **обмінна (коммутативна) справедливість** – такий розподіл благ і тягарів, який обумовлює чесність обмінів та угод. У діловій етиці цей принцип набуває засадничого значення. Обмін чи угода вважаються чесними (справедливими), коли обидві сторони мають доступ до необхідної інформації, укладають угоду вільно і без тиску, отримують вигоду від укладання;

- **розподільча (дистрибутивна) справедливість** – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється із розрахунку питомої ваги внеску кожної особи у спільне благо. У сучасному світі проблема розподільчої справедливості стала висхідною в етичній регуляції господарського життя.

Наприкінці ХХ ст. значний внесок у розробку теоретичних засад розподільчої справедливості та пошуку механізмів її запровадження у практику здійснив американський філософ **Джон Ролз** (1921–2002). У своїй програмній праці «Теорія справедливості» (1971) він визначив основу розподільчої справедливості в житті сучасного суспільства – рівність. Відтак, принцип справедливості акумулюється у наступних положеннях:

а) кожна особа повинна мати рівні з іншими права та свободи;

б) соціальні та економічні нерівності мають бути влаштовані таким чином, щоб вони були на користь найменш успішних.

Якщо перша складова визначає політичні засади суспільного життя, то друга охоплює соціально-економічні складові (як-от власність, ресурси, прибутки тощо). Матеріальні ресурси завжди обмежені, тому рівний розподіл рано чи пізно призводить до їх концентрації в руках окремих груп. Водночас, примусова рівність («зрівнялівка») веде до придушення господарської активності, зниження конкуренції і зрештою – до встановлення низьких стандартів для всіх. Якщо нерівний розподіл ресурсів є невідворотним, то справедливість полягає у перерозподілі нерівності таким чином, щоб переваги були вигідні всім, в першу чергу, найменш забезпеченим. Наприклад, у багатьох західних країнах введено прогресивні податки, які уможливають перерозподіл грошей від багатих до бідних, забезпечуючи нужденних необхідним для життя мінімумом. Справедливим є і зниження податку для багатих за умови створення ними додаткових робочих місць для малозабезпечених верств населення.

Господарська діяльність у сучасному світі різнопланова і багатогранна, її етична регуляція здійснюється не відповідно до окремого етичного принципу, а на основі комбінування комплексу етичних принципів задля найефективнішого вирішення проблемних ситуацій у сфері господарювання.

Ціннісно-нормативне регулювання роботи організації має місце у двох площинах – у межах корпоративної культури та у сфері морального вибору.

4. Корпоративна культура як чинник ціннісно-нормативної регуляції роботи організації.

Зазвичай професійна взаємодія в організації відбувається в межах корпоративної культури. *Корпоративна культура* – це особливий різновид регуляції професійної діяльності, яка складається з етичних та етично нейтральних ціннісних компонентів з метою об'єднання працівників

організації у колектив, спроможний якнайефективніше вирішувати виробничі завдання. Корпоративна культура формується спонтанно, методом спроб і помилок у процесі регуляції професійної діяльності і складається з наступних елементів:

- засадничі етичні та етично нейтральні цінності та норми, що знаходять відображення в місії та цілях організації, пов'язані із її стратегією і визначають найближчі та перспективні плани діяльності;

- історії /легенди – розповіді про випадки, що відбивають базові цінності організації;

- символіка, яка включає в себе слогани/ девізи, тобто фрази або речення, які передають засадничі цінності організації; церемонії та ритуали, що надають особливого значення досягненням, подіям та взаємовідносинам в організації; заборони/ табу, які чітко вказують на межі неприпустимого в діяльності співробітників організації.

Особа долучається до корпоративної культури організації протягом перших місяців роботи в ній, а надалі у процесі роботи вона постійно перебуває в середовищі корпоративної культури.

Підтримання корпоративної культури організації є важливим завданням. До його виконання долучаються як керівники, так і рядові співробітники. Підтримання корпоративної культури здійснюється через певні процедури, до яких відносять:

- виділення об'єктів уваги, їх оцінювання і контроль з боку керівництва. Тим самим керівництво дає зрозуміти співробітникам, що є найбільш важливим і що від них очікують;

- засвоєння ролей керівниками та співробітниками у ході виконання ними професійних обов'язків;

- тренінгові програми;

- визначення винагород і привілеїв для конкретних працівників, професійна діяльність яких слугує дороговказом усім співробітникам. За

таким же принципом діє система статусних позицій, відповідно до якої сумлінний працівник має кращий кабінет, секретаря або помічника;

- управління у кризових ситуаціях, тобто корегування структури корпоративної культури відповідно до глибини і масштабу кризи;

- визначення критеріїв кадрової політики. Критерії прийняття на роботу, звільнення, кадрові переміщення швидко стають відомими всім співробітникам організації і можуть або сприяти, або перешкоджати внутрішній інтеграції колективу організації;

- підтримання церемоній, ритуалів;

- поширення історій/ легенд.

Узагальнено процедури підтримання корпоративної культури представлено на рисунку 7.1.

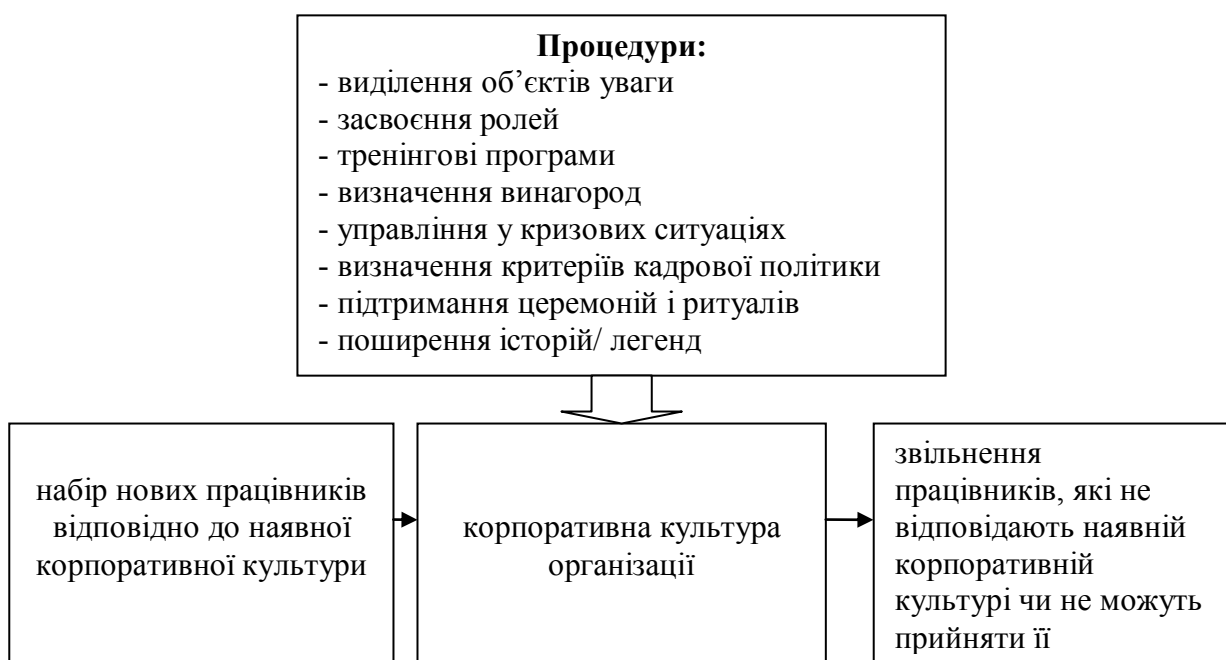


Рис. 7.1 Процедури підтримання корпоративної культури організації

Не зважаючи на те, що корпоративна культура кожної організації є унікальною, існує декілька загальних схем, за допомогою яких можливо класифікувати корпоративні культури організації.

Якщо в основу класифікації покладено здатність до ризику і швидкість отримання зворотного зв'язку, то розрізняють наступні види корпоративні культури організації:

- культура «енергійних людей», існує в організаціях, які приймають ризиковані стратегічні рішення та отримують швидкий зворотній зв'язок щодо успішності своїх дій. Інколи таку корпоративну культуру називають «культурою торгівлі», оскільки саме в цій галузі господарювання вона зустрічається найчастіше. Успіх організації з такою корпоративною культурою залежить від кількісних контактів з клієнтами і від наполегливості у пошуку угод. Співробітники – зазвичай енергійна молодь, яка, постійно контактуючи один на один з клієнтом, потребує підтримки колективу. Важливою складовою корпоративної культури є приналежність до успішної команди;

- культура, яка «грає, ставлячи під заставу компанію», існує в організаціях, які приймають ризиковані стратегічні рішення і мають затримку у зворотному зв'язку. У таких організаціях співробітники працюють старанно, обережно, терпляче і наполегливо, оскільки змушені долати тривалий період невизначеності. Керівники в таких умовах ризикують не лише своєю кар'єрою, але і майбутнім свого підприємства. В організації важливе місце посідає повага до авторитету і професійних знань, визнається необхідність обов'язкового дотримання прийнятих домовленостей. Співробітники зазвичай беруть участь в обговореннях організаційно значимих питань;

- культура «тяжко працюємо – добре відпочиваємо» існує в організаціях, які приймають зважені стратегічні рішення і отримують швидкий зворотній зв'язок. Співробітники – індивідуалістично орієнтована амбітна молодь, націлена на змагання з колегами. У цій сфері ритуали є запорукою виваженості і продуманості стратегічного планування;

- «культура процесу» існує в організаціях, які приймають стратегічні рішення з низьким ступенем ризику і отримують зворотній зв'язок із

затримкою. Співробітники – солідні люди, обережні, практичні і з високим адаптивним потенціалом. Ділове спілкування характеризується докладністю і підкресленою повагою до пануючої ієрархії. Рішення приймаються продумано, на їх прийняття йде багато часу. Наявна чітка орієнтація на систему ритуалів, яка полягає у: постійному документуванні розпоряджень; системному збереженні внутрішньої документації, що за необхідності дозволяє довести свою невинність; пріоритетність дотримання процедури над забезпеченням результату; беззаперечне виконання всіх розпоряджень.

Якщо в основу класифікації покладено соціальні зв'язки в організації, то розрізняють кланову і ринкову корпоративні культури.

Кланова культура – це така корпоративна культура, яка акцентує фактори внутрішньої інтеграції працівників задля створення ефективних ділових відносин шляхом збільшення міри участі співробітників у вирішенні проблем організації. Інтеграція реалізується через спільну мову, визначення групових меж та критеріїв включення/ виключення, розподіл авторитету, влади, через ідеологію, винагороди, покарання. Професійна соціалізація є довготривалим процесом, у ході якого працівники навчаються ідентифікувати себе з організацією.

Ринкова культура – це така корпоративна культура, в рамках якої залучення працівників відбувається шляхом прямого обміну виконаної роботи на заробітну плату. Організація не гарантує тривале працевлаштування у той час, як співробітники не демонструють відданість цінностям організації. Працівників наймають для якнайефективнішого виконання певної роботи, після чого звільняють чи замінюють на «свіжі кадри». Наголос робиться на індивідуальних досягненнях, які щедро винагороджуються, а не на командній роботі. Організація з ринковою корпоративною культурою може бути дуже успішною тому, що працівники високомотивовані системою винагород.

Корпоративна культура спрямована на оформлення та забезпечення ціннісно-нормативного простору взаємодії в організації. Кристалізуючись у

щоденній виробничій діяльності, складові корпоративної культури працюють на формування системи спеціальних етичних і етично нейтральних правил професійної взаємодії в організації.

5. Універсальні та спеціальні етичні норми в діловій етиці.

Ціннісно-нормативні проблеми професійної взаємодії, вирішення яких виходить за межі можливостей корпоративної культури, нерозривно пов'язані з моральним вибором. *Моральний вибір* – це акт моральної діяльності індивіда, який самовизначається щодо системи цінностей і способів їх реалізації у своїй професійній поведінці. Ситуації морального вибору виникають переважно тоді, коли працівник змушений приймати рішення по питанню, що вводить у протиріччя вимоги універсальних і спеціальних етичних норм.

Універсальні етичні норми – це ті форми моральних вимог, що ставляться людині як представнику людства і є обов'язковими для виконання кожним, як-от чесність, доброзичливість, повага, скромність. У професійній діяльності універсальні норми конкретизуються відповідно до специфіки професії і спрямовуються на регуляцію професійної взаємодії – це спеціальні етичні норми. У сфері господарювання до таких відносяться компетентність, лояльність, сумлінність, старанність, ефективність тощо.

Співвідношення універсальних і спеціальних етичних норм у діловій етиці може набирати різних форм. Наприклад, універсальною нормою є заборона красти, однак працівники часто, не вагаючись, беруть з роботи різні матеріали (як-от канцелярію) для приватних потреб. Як крадіжку слід розцінювати використання службових телефонів, службових авто для приватних потреб, нецільове використання фондів на відрядження. В організації, де такі дрібні крадіжки є звичним явищем і складно провести межу між морально припустимим і неприпустимим, не завжди вдається попередити викрадення комерційної таємниці. Це найпростіший приклад

порушення етичних норм, і реакція на порушення є однозначною: дії такого роду є морально осудними, красти будь-що на робочому місці ганебно.

У діловій сфері часто зустрічаються інтриганство і улесливість. У ситуаціях приватного життя осіб, які лестощами привертають до себе людей задля досягнення власних цілей, зазвичай карають моральним осудом, ігноруванням тощо. У діловій сфері підлесника називають майстром маневрування, а безжального кар'єриста – професіоналом. Навіть якщо дані практики підтримуються корпоративною культурою організації, залишається сфера морального вибору, де кожен працівник як відповідальний автономний індивід повинен сам для себе визначити пріоритетність універсальних і спеціальних моральних норм і межі морально припустимого у професійній діяльності.

Більшість ситуацій у діловій етиці є дуже неоднозначними, провести межу між етично правильним і неправильним у них набагато складніше. Здійснюючи моральний вибір, працівник протистоїть неправильним (аморальним) вчинкам інших людей. Водночас, слід бути свідомим того, що *службові викриття, сигналізаторство* як надання керівництву організації чи громадськості через ЗМІ інформації про незаконні, неетичні або неефективні дії в організації, є досить суперечливими, морально неоднозначними практиками. На відміну від більшості західноєвропейських країн в Україні вони отримують переважно негативну реакцію з боку співробітників, керівництва та громадськості. Всі ці зацікавлені сторони закидають сигналізаторам необґрунтоване інформування, підозрюють їх у намаганнях помститися керівникові чи колезі під виглядом службового викриття, завдати шкоди підприємству, в якому не склалася кар'єра. Буває й так, що повсякчасне порушення універсальних і/чи спеціальних етичних норм в організації веде до того, що інформування про конкретну етично неоднозначну ситуацію розцінюється як лицемірство.

Моральний вибір – це не обов'язково вибір інформування, сигналізаторства тощо. Це будь-який етично виважений вибір і життя з

усвідомленням власної відповідальності за обрану позицію, за слідування чи неслідування голосу совісті.

У професійній діяльності в сфері господарювання кількість ситуацій, в яких моральний вибір полягає у тому, щоб пожертвувати собою, надзвичайно низька. Проте у полі зору ділової етики знаходяться випадки, в яких повсякчас виявляється необхідним жертвувати інтересами одних людей заради інтересів інших і враховувати інституційний контекст, в якому відбувається дія. Наприклад, виробник чи продавець можуть не надати інформацію про шкідливу для споживачів продукцію, якщо на це немає спеціальної вимоги у законодавстві. Таке введення в оману може відбуватися у пасивній формі, як-от ненадання правдивої інформації про фактичний стан справ, або в активній формі тобто як брехня про фактичний стан товарів чи послуг. Інструментом дезінформації часто виступає нечесна реклама. Моральна осудність цих варіантів різна, оскільки промовчати і не надати інформацію є менш злісним, ніж пряма брехня.

Розгляд такого роду ситуацій в системі розрахунків більшого і меншого зла виводить на традицію мислення в логіці меншого зла. *Логіка меншого зла* – це моральний вибір з таким нормативним змістом: за певних умов морально припустимими можуть бути ті дії, які суперечать окремим етичним заборонам, здійснення яких у конкретній ситуації дозволяє попередити значно більші порушення. Оцінка дій за логікою меншого зла відбувається відповідно до масштабу збитків/ шкоди, які можна попередити за її допомогою.

Саме словосполучення «менше зло» передбачає певні кількісні виміри зла, у відповідності до чого вибудовується певна ієрархія морально неприпустимого. Зовнішнім критерієм є характер збитків/ шкоди, які з вірогідністю принесє скоєна дія. У цьому випадку моральна оцінка спирається на певну інтуїтивно очевидну ієрархію різновидів збитків (як-от втрата власності краща за втрату життя, тимчасовий и незначний збиток кращий за втрату невідновних ресурсів тощо). До внутрішніх критеріїв

відносять мотивацію на вчинення злочинних дій. Оскільки логіка меншого зла застосовується в рамках *суспільної моралі*, то акценти в моральній оцінці дії зміщені з мотивів на результат і наслідки, тобто не на мотивацію у здійсненні зла, хоча і «меншого», а на характер збитків, які попереджені.

У діловій етиці застосування логіки меншого зла обумовлено спеціальними випадками і пов'язане переважно із заборонаю на брехню. Брехня стає меншим злом, убезпечуючи особу, яку вводять в оману, від психічних та фізичних втрат, пов'язаних з пред'явленням істини. Також логіка меншого зла пов'язана із превентивною брехнею, яка усуває загрозу вчинення шкоди оточуючим чи тій особі, яка власне бреше. В інших етично неоднозначних випадках діє моральний вибір особи.

З метою підвищення етичної компетенції співробітників сьогодні у багатьох організаціях запроваджують *етичну інфраструктуру* і створюють умови для запровадження *етичного режиму*.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Робота в малих групах. Обговорення питання: Роль етичних принципів в діловому житті: теорія і практика.

- Пояснить свою позицію щодо необхідності запровадження етичних принципів у практику господарювання та здійснення ціннісно-нормативної регуляції господарської діяльності за їх допомогою.

2. Презентація нормативного зразка підприємця в культурно-історичному контексті.

3. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Обговорення питання: Вплив протестантської етики на розвиток ціннісно-нормативної регуляції системи капіталістичного господарювання.

4. Експрес-опитування на тему: Основні чесноти ринкового господарювання (нормативний зміст та світоглядне значення).

5. Дискусія на тему: Успішність у діловому житті: нормативне наповнення, ціннісно неоднозначні експлікації.

6. Презентація корпоративної культури організації.

7. Дебати на тему: Організації з клановою чи ринковою організаційною культурою є більш успішними на ринку?.

8. Загальна дискусія в аудиторії на тему за вибором:

- Можливості застосування логіки меншого зла в діловій етиці;
- Службові викриття і сигналізаторство в сфері господарювання: за і проти.

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Використовуючи рекомендовану літературу і ресурси Інтернет, підготуйте описи нормативного зразка підприємця в різних національних культурах Заходу і Сходу в різні часові проміжки господарювання в умовах капіталізму.

2. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Етапи становлення етики бізнесу;
- Ділова етика Бенжаміна Франкліна;
- «Протестантська етика і дух капіталізму» Макса Вебера: основні ідеї праці;
- Етико-психологічні основи ділового спілкування, за Дейлом Карнегі.

3. Використовуючи ресурси Інтернет, підготуйте опис корпоративної культури організації (за вибором).

- Проаналізуйте її успішність/ неуспішність на основі зібраної інформації.
- Запропонуйте шляхи удосконалення корпоративної культури в даній організації.
- З якими проблемами ви зіштовхнулися під час підготовки завдання?

Контрольні питання:

1. Які питання відносяться до предметного поля ділової етики? Наведіть приклади.

2. Визначте основні відмінності між англо-американською та німецькомовною традиціями ціннісно-нормативного забезпечення господарської діяльності.

3. Окресліть проблемне поле мікро- та макроетики.

4. У чому причини посилення інтересу до ділової етики в Україні?

5. Охарактеризуйте етичні принципи ділового життя.

6. Чому проблеми справедливості є засадничими у діловій етиці?

7. Назвіть складові корпоративної культури. Дайте коротку характеристику різновидів корпоративної культури.

8. Наведіть приклади взаємонапруження універсальних та спеціальних етичних норм в роботі організації. Запропонуйте власні варіанти розв'язання такого роду неоднозначних ситуацій.

Джерела і література:

1. Господарський Кодекс України: чинне законодавство зі змінами на 04 липня 2013 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 19–20, 21–22. – ст.144.

2. Апресян Р. Г. О праве лгать /Р. Г. Апресян // Логос. – 2008. – №5 (68). – С. 4–18.

3. Беляева Е. В. Метаморфозы нравственности: динамика исторических систем нравственности/ Е. В. Беляева. – Мн.: Экономпресс, 2007. – С. 297–350, 374–379.

4. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму /М. Вебер. – К.: Основи, 1994. – С. 38–182.

5. Де Джордж Р. Деловая этика /Д. Де Джордж. В 2-х т. – СПб.: Прогресс, 2001 г. – Т.1. – С. 63–186, 405–442.

6. Заболотна В. О. Психологічні основи управління персоналом: Навч. посіб. /В. О. Заболотна.– К.: Гнозис, 2010. – С. 227–243.

7. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Как развить уверенность в себе и добиться влияния на людей путем публичных выступлений /Д. Карнеги. – Екатеринбург: ЛИТУР, 2000. – С. 18–392.
8. Кибанов А. Я., Захаров Д. К., Коновалова В. Г. Этика деловых отношений: Учебник / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 368 с.
9. Оссовская М. Рыцарь и буржуа: исслед. по истории морали /М. Оссовская. – М.: Прогресс, 1987. – С. 177–459.
10. Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К. Этика бизнеса: учеб. пособ. /Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М.: Дело, 2000. – С. 56–142.
11. Прокофьев А. В. Выбор в пользу меньшего зла и проблема границ морально допустимого /А. В. Прокофьев // Этическая мысль. – Вып. 9. – М.: ИФ РАН, 2009. – С. 122–145.
12. Рогожа М. М. Соціальна мораль: колізії мінімалізму /М. М. Рогожа. – К.: Вид. ПАРАПАН, 2009. – С. 57–72.

Тема 8.

Корпоративна соціальна відповідальність

1. Становлення інституту корпоративної соціальної відповідальності.
2. Моделі корпоративної соціальної відповідальності.
3. Міжнародні документи корпоративної соціальної відповідальності.
4. Моральна зрілість організації та принципи корпоративної соціальної відповідальності.

1. Становлення інституту корпоративної соціальної відповідальності.

У сучасному світі відбувається посилення суспільної ролі корпорацій. Часті економічні кризи й екологічні катастрофи зумовлюють інтерес *стейкхолдерів* до соціальної та екологічної діяльності підприємств та організацій. У дієвому громадянському суспільстві виявлення громадськістю фактів нанесення шкоди довкіллю підприємством, згортання ним програм розвитку громад і територій, скорочення витрат на соціальне забезпечення своїх працівників загрожує суб'єкту господарювання втратою репутації. Репутація підприємств та організацій все більше пов'язується із їхньою діяльністю на спільне благо суспільства. Піклуючись про свій суспільний образ, корпорації державного і приватного секторів економіки змушені приділяти значну увагу взаємодії із стейкхолдерами, узгоджувати стратегії свого розвитку із суспільними очікуваннями, вмонтовувати соціальні й екологічні питання у свою господарську діяльність. Громадськість в особі стейкхолдерів очікує від корпорацій участі у зниженні рівня безробіття і підвищенні якості освіти громади, дотриманні прав людини, боротьбі із *корупцією*, бідністю, голодом і хворобами, захисті довкілля від промислових забруднень, протидії зміні клімату тощо.

Такі суспільні очікування зумовлюють переосмислення ідеї відповідальності. *Відповідальність* є механізмом моральної свідомості по перетворенню абстрактного обов'язку в унікальні зобов'язання конкретної людини. На шляху перенесення відповідальності з особи на соціальну групу

зазвичай можливе ослаблення і взагалі зникнення відповідальності як такої і перетворення її на безвідповідальність. Однак сьогодні очікування громадськості щодо участі корпорацій у вирішенні суспільно значимих питань зумовлюють необхідність визнання корпорацій суб'єктами відповідальності за діяльність, що потенційно і актуально має потужний вплив на громаду і довкілля. Корпорації вимушені визнавати свою відповідальність, піклуючись про репутацію і реагуючи на запити громадськості. Американський етик **Ричард Де Джордж** вказує, що відповідальність за дії корпорації несуть люди, представники компанії, незалежно від того, чи беруть вони її на себе особисто згідно посади, чи покладають її на організацію. Американський етик **Пітер Френч** йде далі у визнанні корпорацій суб'єктами колективної відповідальності. Він вважає, що корпорації відповідають умовам, які ставляться до суб'єктів відповідальності: вони мають чітко виражений корпоративний інтерес, мають структури, здатні до колективної рефлексії з його приводу і до прийняття рішень у відповідності до нього. Хоча корпорація діє, спираючись на конкретні вчинки своїх співробітників, дії останніх визначені інституціоналізованими рамками, формалізованими процедурами, існуючими корпоративними традиціями.

Корпорації несуть ретроспективну відповідальність за вже завдані шкоди громаді і довкіллю, а також проспективну відповідальність за прийняття необхідних заходів щодо вирішення наявних проблем та попередження їх появи в майбутньому. Інстанцією, перед якою відповідальна корпорація, є громадянське суспільство в особі стейкхолдерів.

Така установка громадськості щодо відповідальності суб'єктів господарювання набула концептуалізації в ідеології корпоративної соціальної відповідальності. **Корпоративна соціальна відповідальність** (КСВ) – це добровільна діяльність організацій і підприємств приватного та державного секторів економіки, спрямована на дотримання високого рівня операційної діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє середовище з метою вирівнювання наявних

економічних і соціальних диспропорцій і створення довірливої взаємодії бізнесу, суспільства і держави.

За останні два десятиліття ідея відповідальності корпорацій набула широкої популярності в світі, але її витoki сягають межі XIX та XX ст. У книзі «Євангеліє багатства» (1889) американського підприємця **Ендрю Карнегі** (1835–1919) була представлена доктрина капіталістичної доброчинності, в якій визначалося зобов'язання корпорацій жертвувати кошти в розвиток освіти і культури і сприяти таким чином благу суспільства. У 1920-их рр. на сторінках американського журналу «Робота у світі» піднімалися питання захисту прав працівників і споживачів, збереження довкілля, підвищення рівня освіти громади. Головний редактор цього журналу, фахівець у галузі зв'язків з громадськістю **Артур Пейдж** (1883–1960), виносив на обговорення проблеми захисту дітей і дотримання трудових прав для афроамериканців, поліпшення умов праці для гірників на підземних роботах тощо. Він ставив питання про сталий розвиток компанії, складовими якого вважав корпоративну прозорість, взаємодію із співробітниками та зацікавленою громадськістю.

У середині XX ст. відбувалися широкі обговорення теми відповідальності бізнесу перед суспільством, ініційовані публікацією книги американського економіста **Говарда Боуена** (1908–1989) «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953). У цій праці було визначено, що урахування підприємством широких соціальних цілей при прийнятті ділових рішень може приносити суспільству соціальні та економічні вигоди. Фахівцями були висловлені діаметральні позиції щодо соціальної відповідальності бізнесу. Нобелівський лауреат, американський економіст **Мільтон Фрідман** (1912–2006) та його послідовники з Чиказької школи економіки відстоювали тезу, що соціальна відповідальність бізнесу полягає в підвищенні його прибутків, а підвищення суспільного добробуту – справа державних, неприбуткових, релігійних організацій. Канадський соціолог **Наомі Кляйн** (нар. 1970 р.) піддала ідеї Фрідмана нищівній критиці і звинуватила його у лобіюванні інтересів транснаціональних корпорацій. Вона вказала, що вільні від соціальних

зобов'язань корпорації досягають нечуваного збагачення за рахунок зубожіння широких верств населення, особливо у країнах третього світу.

Американський економіст **Арчі Керолл**, починаючи з 1970-их рр., у своїх публікаціях відстоює необхідність багаторівневої відповідальності організації перед стейкхолдерами. За Кероллом, корпорація має чотири складові відповідальності: економічну, правову, моральну та *філантропічну* (від гр. *phileo* – люблю та *anthropos* – людина), тобто доброчинність, спонсорство, пов'язані із безпосереднім фінансуванням бізнесом соціальних проектів. Ці складові утворюють піраміду відповідальності корпорації (рисунок 8.1.). В основі «піраміди Керолла» – економічна відповідальність, пов'язана з отриманням прибутку, просуванням товарів і послуг, створенням нових робочих місць, заохоченням інновацій тощо. Правова відповідальність – це законслухняність бізнесу в умовах ринкової економіки. Моральна відповідальність не обумовлена правовими нормами, вона засновується на існуючій у суспільстві системі цінностей, що визначає параметри чесної і справедливої діяльності корпорації, зобов'язує дотримуватися принципу незаподіяння шкоди громаді та кожному її члену. Філантропічна відповідальність – це доброчинність, спонсорство, спрямоване на підтримку і розвиток добробуту суспільства, фінансування і реалізація соціальних програм. Позиція **Керолла** здобула широке визнання і була покладена в основу ідеології КСВ.

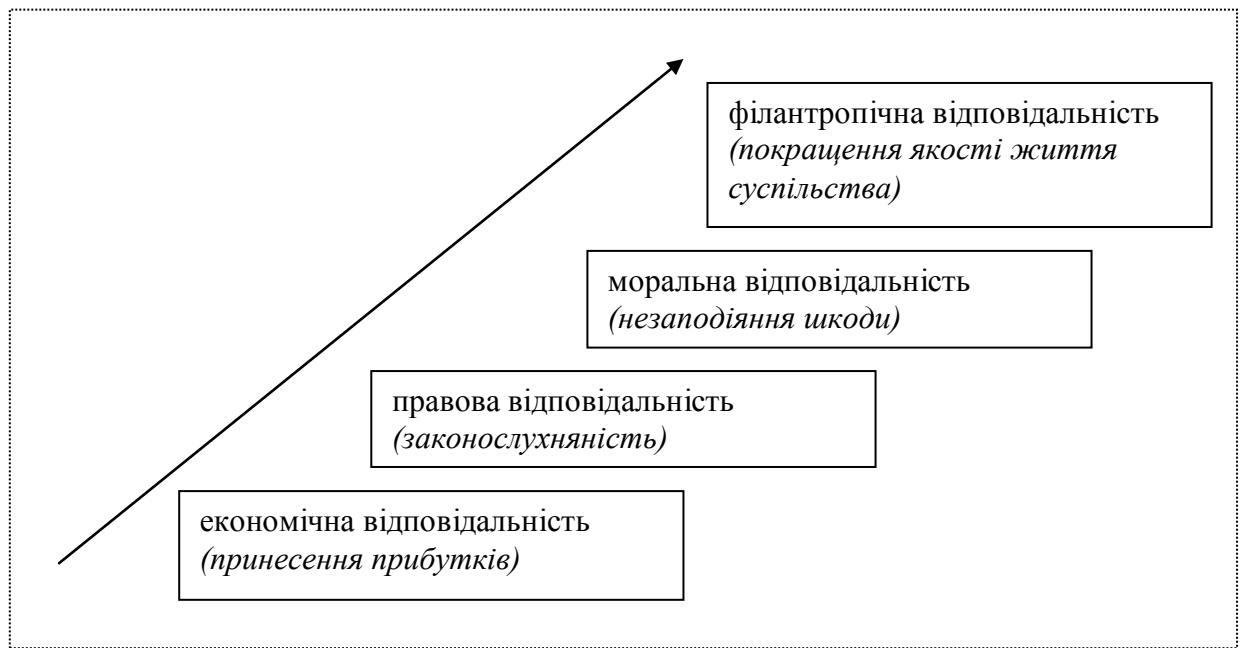


Рис. 8.1. Піраміда А. Керолла

З 1980-х рр. починається широке міжнародне співробітництво в обговоренні змісту КСВ і розробці стратегії її запровадження у бізнес-практики. У 1987 р. Всесвітня комісія з питань навколишнього середовища і розвитку, очолювана норвезьким політичним діячем **Гру Гарлем Брундланд** (нар. 1939 р.), оприлюднила звіт під назвою «Наше спільне майбутнє». У документі, відомому також як «Доповідь Брундтланд», окреслюється довгострокова стратегія оптимального розвитку людства з урахуванням економічних, соціальних та екологічних факторів, яка отримала назву сталого розвитку. У «Доповіді» сталий розвиток визначено як «розвиток, що відповідає потребам теперішнього покоління і не ставить під загрозу можливості майбутніх поколінь задовольняти свої потреби».

Конференція ООН з навколишнього середовища і розвитку, що відбулася у 1992 р. в Ріо-де-Жанейро за участю лідерів 179 держав світу, стала значимим кроком у розробці стратегії відповідальної діяльності міжнародної спільноти і запровадження сталого розвитку, в якому гармонізовані економічні, соціальні та екологічні складові. Основні вимоги учасників Конференції відображені у «Декларації Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища та розвитку» та у збірнику рекомендацій «Порядок денний на XXI століття». В цих документах **сталий розвиток** визначено як процес підвищення добробуту, який може

тривати необмежену кількість часу, задовольняючи потреби сучасності і не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти власні потреби.

На Саміті в Ріо, а згодом на Всесвітньому Саміті з питань сталого розвитку в Йоганнесбурзі (2002) була визначена суспільна потреба в стандартизації положень КСВ. У 2003 р. Міжнародна організація із стандартизації (*ISO – International Organization for Standardization*) створила консультативну групу з питань соціальної відповідальності. Прийнятий у 2010 р. Міжнародний стандарт ISO 26 000 «Керівництво із соціальної відповідальності» дав інтегроване визначення КСВ як відповідальності організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство та оточуюче середовище крізь призму прозорості та етичної поведінки, яка сприяє сталому розвитку, здоров'ю та добробуту суспільства. У стандарті взяті до уваги очікування зацікавлених сторін, він відповідає чинному законодавству та узгоджений з міжнародними нормами поведінки. Таким чином, КСВ інтегрована в діяльність всієї організації і реалізується інституціолізованих практиках взаємовідносин із суспільством в особі стейкхолдерів.

2. Моделі корпоративної соціальної відповідальності.

Світова практика КСВ демонструє різноманітність стратегій, відповідно до культурно-історичних традицій суспільств, в яких діють організації, а також національної політики щодо КСВ та інституційної підтримки існуючих міжнародних угод. Найбільш оформленими і дієвими є американська, європейська та азіатська моделі КСВ.

В американській моделі КСВ соціальна відповідальність розуміється перш за все як філантропічна діяльність, що обумовлено потужними традиціями благодійництва у США. Системоутворюючим принципом діяльності бізнесу є свобода розвитку при мінімальному впливі держави на приватний сектор, тому практика КСВ є добровільним напрямком діяльності компаній. Підтримка державою філантропії здійснюється шляхом надання

бізнесу законодавчо закріплених податкових пільг. Спрямовуючи кошти на благодійність, корпорація отримує пільгове оподаткування й одночасно робить опосередкований внесок у людський капітал з метою отримання значного прибутку в майбутньому. Благодійна допомога зазвичай надається у формі грошової допомоги чи продукції, виробленої благодійником.

Напрямами благодійності можуть бути:

- соціальна підтримка і захист громадян, надання соціально значущих благ тим, чия платоспроможність не дозволяє отримати їх у ринковий спосіб;
- допомога у подоланні стихійних лих, техногенних катастроф;
- сприяння в укріпленні миру, дружби і злагоди між народами, запобігання соціальних, національних, релігійних конфліктів;
- сприяння укріпленню престижу і ролі сім'ї в суспільстві;
- сприяння діяльності в галузі освіти, науки, культури, мистецтва;
- сприяння діяльності у галузі профілактики і охорони здоров'я громадян, пропаганда здорового способу життя;
- сприяння у сфері фізичної культури і масового спорту;
- охорона довкілля і захист тварин;
- охорона і належне утримання будівель, об'єктів і територій, що мають історичне, культове, культурне чи природоохоронне значення, а також місць поховань.

Практика показує, що філантропічна діяльність організації рідко виходить із *альтруїзму* (фр. *altruisme* від лат. *alter* – інший), морального принципу, що зобов'язує безкорисливо вчиняти на благо інших людей. Спонукою до благодійності зазвичай є очікування вигоди від співробітництва з органами влади; встановлення зв'язків із громадськістю; розвиток організації через підтримку науки в галузі високих технологій та розробки нових видів продукції і нових напрямків розвитку бізнесу. Філантропічна діяльність сприяє покращенню репутації організації в очах громадськості. Факторами, що впливають на включення організації у філантропічну діяльність, є рівень її прибутків та прибутків громади; мета її діяльності та місія; структура і зміст

соціальних та екологічних проблем громади, що потребують вирішення; моральні цінності стейкхолдерів; відносини із ЗМІ у питаннях висвітлення благодійної діяльності компанії.

Для європейської моделі КСВ визначальною є установка на розвиток КСВ через запровадження соціальної відповідальності державних підприємств та організацій. Задаючи стандарти корпоративної поведінки, держава прагне забезпечити сталий розвиток в державному і приватному секторах економіки. КСВ стає важливим елементом економічних і соціальних реформ, фактором підвищення конкурентоспроможності компанії на світовому ринку товарів і послуг в умовах економічного оновлення, поліпшення в соціальній сфері, забезпечення кращих робочих місць, укріплення соціальної згуртованості і захисту довкілля. Ця установка знайшла відображення у Лісабонській стратегії Європейського Союзу (2000 р.). Лісабонська Стратегія європейського економічного зростання і зайнятості визначила пріоритети економічного зростання на основі досягнень науки і техніки та спроможності його забезпечення в умовах сталого розвитку.

Політика країн ЄС у питаннях КСВ здійснюється за наступними напрямками:

- розроблення урядами країн внутрішньої політики з метою оптимізації власної соціальної відповідальності;
- розроблення механізмів поліпшення бізнес-практик КСВ;
- розроблення програм по популяризації КСВ в середовищі стейкхолдерів;
- розроблення програм і механізмів налагодження партнерства в галузі КСВ між органами державної влади, бізнесом і громадянським суспільством (в особі стейкхолдерів).

Особливістю європейської моделі є урахування КСВ як дієвого чинника добробуту суспільства без фінансового заохочення підприємств щодо його впровадження, наприклад, у вигляді пільгового оподаткування. Пафос європейської стратегії полягає у тому, щоб роз'яснювати суб'єктам

господарювання доцільність, вигідність і ефективність практики КСВ заради сталого розвитку у довготривалій перспективі.

Азіатська модель КСВ найбільш відома за японською модифікацією. Вона засновується на потужних культурних традиціях, в яких поєднані релігійні ідеї конфуціанства і буддизму із значною патерналістською складовою, де моральні зобов'язання мають майже релігійну силу. **Патерналізм** (від лат. *paternus* – батьківський) – система відносин, заснована на заступництві, опіці і контролі старшими молодших та підкоренні молодших старшим.

Соціальна відповідальність стала суттю встановленої після Другої світової війни **системи довічного найму** (яп. *nenko*). Дана практика заснована на взаємних моральних зобов'язаннях працівників і роботодавців. Працівник, починаючи кар'єру в компанії, знає, що буде працювати в ній до досягнення пенсійного віку і не стане шукати на стороні кращу і вигіднішу роботу, а роботодавець не вдаватиметься до звільнення. При оплаті праці і службовому просуванні на підприємстві дотримується принцип старшинства: не зміст і складність виконуваної роботи, а стаж і соціальні обставини, як-от наявність великої сім'ї, відіграють визначальну роль. Таке упорядкування умов праці засновується на сприйнятті підприємства як «виробничої сім'ї», а працівників – як її членів, що об'єктивно укріплює згуртованість колективу, виробничу солідарність і сприяє стабільності і довготривалості відносин у колективі і ширше – у мережі компаній, поєднаних діловими стосунками і партнерськими зобов'язаннями. Водночас така практика КСВ японських підприємств і організацій зумовлює жорстку систему відбору для професійної діяльності і відсутність альтернатив при працевлаштуванні.

Екологічна політика компанії в рамках цієї моделі засновується на органічній єдності буття людини і природи, притаманній японській культурі. Забруднення довкілля асоціюється із психологічним забрудненням людської душі.

Україна тільки розпочинає свій шлях у практиках КСВ і шукає оптимальні шляхи їх ефективності відповідно до традицій культурно-

історичного поступу, соціальної взаємодії й економічного розвитку. Просування ідей КСВ наражається на численні економічні і політичні перепони. Серед найбільш значущих економічних факторів в Україні, як і в інших транзитивних суспільствах, є *корупція*, зрощеність бізнесу і влади, підвищена чутливість до коливань світової фінансової кризи тощо. Але економічні і політичні проблеми не повинні ставати причиною виключення із світового дискурсу і світових практик КСВ, адже в іншому разі розрив між розвиненими країнами і Україною буде лише зростати.

Очевидно, що азіатська (японська) модель КСВ не може стати базовою для українських підприємств через принципово відмінні соціокультурні засади розвитку.

Американська модель КСВ привертає до себе увагу саме філантропічною спрямованістю. Але її засадничі фактори – мінімальне втручання держави у підприємницьку діяльність і забезпечення пільгового оподаткування – не передбачені у законодавстві України. В таких умовах філантропія може перетворюватися на «добровільно-примусову» діяльність, коли влада нав'язує бізнесу напрямки і форми благодійності. Прямим наслідком такої практики зазвичай є низька ефективність соціальних програм бізнесу.

Більш продуктивним є погляд на благодійність як результат соціального партнерства. Органи влади, бізнес і громадськість поодиноку нездатні забезпечити добробут суспільства, розвиток територій і громад. Тому діяти за принципом: «Вигідно кожному – вигідно всім», – є оптимальним вирішенням проблеми на користь всіх зацікавлених сторін.

У європейській моделі КСВ значною є роль держави у заохоченні підприємств бути соціально відповідальними і забезпечувати сталий розвиток. Своім прикладом держава заохочує практику КСВ і роз'яснює її перспективність у часі. В Україні авторитет державної влади є досить низьким, а моральні стимули та довготривалі перспективи сьогодні ще не є дієвими. Участь у програмах КСВ відбувається завдяки активності міжнародних інституцій, які підтримують тих суб'єктів господарювання,

которі включаються у практику КСВ. Діяльність КСВ розуміється керівництвом підприємств головним чином як спосіб запобігання ризикам чи засіб виходу на європейський та світовий ринки тощо.

Дієвим регуляторним механізмом у таких обставинах могла би стати нормативно-правова база, але в умовах недотримання закону і значного рівня корупції цього складно досягти. У транзитивних суспільствах набагато складніше запобігти зловживанням, попередити неморальне вчинення організації через слабкість громадянського суспільства, яке має невеликий досвід громадянської активності, як-от участь у кампаніях суспільного аудиту діяльності підприємств, організація громадських слухань з соціальних, екологічних проблем територій тощо. Чим більш громадянськи розвиненим є суспільство, тим дієвіше етичні правила перетворюються на регулятивні ідеї підприємницької діяльності.

3. Міжнародні документи корпоративної соціальної відповідальності.

Ідеї КСВ активно обговорюються на дискусійних майданчиках міжнародних організацій й концептуалізуються у міжнародних документах.

Європейська комісія розробила Зелену Книгу «Просування європейського підходу до соціальної відповідальності бізнесу» (2001), в якій окреслено стратегію ведення бізнесу в європейському регіоні з урахуванням внеску у захист довкілля і розвиток громад. Ціннісні засади стратегії визначено в етичному ключі, понад базові законодавчі зобов'язання. КСВ розглядається як частина внеску в сталий розвиток та визначається відповідно до переглянутої у 2005 р. Лісабонської Стратегії європейського економічного зростання і зайнятості. Європейська політика сусідства, що охоплює і Україну, включає в себе серед інших і вимогу дотримання сусідами ЄС стратегій розвитку КСВ. «Порядок денний Асоціації між Україною та ЄС» (2009) визначив зобов'язання України у впровадженні КСВ, зокрема, у сталому розвитку, навколишньому природному середовищі, дотриманні прав людини, захисті прав споживачів, соціальній політиці.

Організація Об'єднаних Націй впроваджує ініціативу «Глобального договору», спрямовану на сприяння соціальній відповідальності бізнесу та підтримку розв'язання бізнесом глобалізаційних проблем та створення стабільної економіки. «Глобальний договір» – це не нормативний акт, а специфічна платформа для розвитку корпорацій на засадах, визначених у «Загальній декларації прав людини» (1948). У 2000 р. було розгорнуто кампанію з підписання підприємствами різних країн і різних форм власності стратегії «Глобального договору» ООН. Підписуючи документ, підприємства добровільно беруть на себе відповідальність дотримуватися прав людини, вдосконалювати трудові відносини, здійснювати системні заходи по охороні довкілля і протидіяти корупції. Українські підприємства беруть активну участь у цій ініціативі.

Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), до якої входять Швеція, Норвегія, Нідерланди, розробила Керівництво для багатонаціональних підприємств, які працюють на території держав-членів ОЕСР, а також на підприємствах цих держав, які працюють в інших країнах. У Керівництві містяться принципи і правила, узгоджені з відповідною нормативно-правовою базою, що їх корпорації зобов'язуються дотримуватися на добровільній основі. Етична регуляція здійснюється в таких сферах, як *права людини*, доступ до інформації, протидія корупції, охорона довкілля, захист прав споживачів тощо. На території України працюють компанії країн-членів ОЕСР.

Всесвітня рада зі сталого розвитку (WBCSD – *World Business Council for Sustainable Development*) – це міжнародна бізнес-мережа, створена за ініціативи Міжнародної торгової палати з метою розробки і впровадження програм тісної взаємодії бізнесу, урядів та громадянського суспільства в питаннях довкілля і сталого розвитку, а також узагальнення і пропаганди ефективної підприємницької діяльності, прогнозування соціально-економічної та екологічної ситуації у світі, розробки сценаріїв реагування на цю ситуацію і реалізації відповідних міжнародних програм.

Міжнародна організація «Бізнес заради соціальної відповідальності» (*BSR – Business for Social Responsibility*) покликана сприяти долученню організацій і підприємств з різних країн світу до цінностей КСВ. Вона спрямована на інформаційну підтримку, здійснення освітніх програм і надання консультативних послуг в питаннях перетворення КСВ на невід’ємну складову ділових операцій та стратегій ведення бізнесу.

У рамках міжнародних ініціатив соціальної відповідальності започаткована і розвинена процедура нефінансового звітування. *Нефінансовий звіт* – це документально оформлений і добровільно оприлюднений підсумок діяльності компаній за певний період в сфері сталого розвитку з урахуванням економічних, соціальних та екологічних складових. Структуризація цієї інформації відбувається відповідно до обраної системи показників результативності, зафіксованої у ряді міжнародних документів.

«Глобальна ініціатива зі звітності» (*GRI – Global Reporting Initiative*) – добровільна міжнародна мережа, яка базується на співробітництві між компаніями, професійними об’єднаннями роботодавців, інвесторів, аудиторів, громадських організацій тощо. У 2000 р. GRI запропоновано «Рекомендації зі звітності в галузі сталого розвитку» на базі стандарту, який у 1997 р. був розроблений Коаліцією за екологічно відповідальний бізнес. GRI розробила принципи нефінансової звітності для компаній на основі економічних, екологічних і соціальних показників. Стандарт GRI постійно переглядається і удосконалюється, сьогодні є чинною його третя версія – G3. У травні 2013 р. в Амстердамі відбулася Глобальна конференція по сталому розвитку і звітності, на якій було представлено версію G4 Стандарту GRI. З 2016 р. всі звіти GRI мають відповідати версії G4. Дотримання компанією рекомендацій GRI сприяє її конкурентоспроможності на ринку інвестицій і зміцненню довіри з боку суспільства.

Стандарт SA 8 000 – «Соціальна відповідальність 8 000» – був розроблений у 1997 р. Агентством з акредитації Ради з економічних пріоритетів (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency*) для

сертифікації впровадження соціальної відповідальності щодо питань гігієни праці та безпеки, дискримінації, дитячої праці, дисциплінарної практики, оплати і тривалості робочого часу, системи управління тощо.

ISO 14 000 – серія міжнародних стандартів екологічного управління для підприємств різних форм власності. Стандарт був розроблений у 1992 р. Британським інститутом стандартизації, а вже з 1996 р. він став основою для серії стандартів екологічного управління Міжнародної організації із стандартизації. Ця серія відноситься до гнучких стандартів, оскільки не встановлює кількісних вимог до організації. Система екологічного управління дозволяє збалансувати та інтегрувати екологічні та економічні інтереси організації. Стандарти цієї серії спрямовані на зниження негативного впливу підприємств на довкілля і покликані сприяти розв'язанню підприємствами екологічних питань шляхом запровадження моніторингу прямого і непрямого впливу на довкілля.

AA 1 000 – «Відповідальність 1 000» – нормативна база для планування, виконання, оцінки, інформування і нефінансової аудиторської перевірки якості взаємодії із стейкхолдерами. Стандарти цієї серії почали розроблюватися з кінця 1990-их рр. британським Інститутом соціальної й етичної звітності (*Institute of Social and Ethical Accountability*). Місією Інституту є сприяння розвитку відповідальності організації з метою сталого розвитку. AA 1 000 створено для налагодження взаємодії підприємства та його стейкхолдерів задля правильного обрання напрямків його стратегічного розвитку і шляхів удосконалення діяльності. Стандарт є інструментом у питаннях нефінансової звітності на етапах планування та підготовки звіту, а також проведення аудиту нефінансового звіту зовнішньою організацією для забезпечення сталого розвитку компанії у довготривалій перспективі. Стандарт дає можливість підприємству розроблювати і запроваджувати схеми взаємодії із стейкхолдерами на основі чітких принципів і критеріїв, інформувати стейкхолдерів про свою роботу і надавати громадськості критерії для оцінки.

«Міжнародний стандарт із соціальної відповідальності» ISO 26 000 прийнятий Міжнародною організацією із стандартизації у 2010 р. Він є першим всесвітньо узгодженим покроковим керівництвом для реалізації соціальної відповідальності організації будь-якої форми власності. Стандарт є добровільним і не потребує обов'язкової сертифікації.

Стандарт спрямований на дотримання громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав людини, унеможливорює дискримінацію по різних засновках. В упорядкуванні трудових практик стандарт визначає правила найму і трудові відносини, умови праці і соціального захисту, засади охорони праці і безпеки на робочому місці, сприяє розвитку людського потенціалу і навчання на робочому місці. У ділових практиках стандарт спрямований на протидію корупції, чесну конкуренцію, повагу прав власності. У стосунках із споживачами він ставить вимоги чесних практик маркетингу, захисту довкілля і безпеки споживачів, визначає засади сталого споживання, інформування і підвищення рівня обізнаності споживачів. Стандарт скеровує підприємство на участь у житті громади, сприяння розвитку освіти, культури і технологій, підвищенню здоров'я і добробуту населення.

Стандарт ISO 26 000 показує шляхи інтеграції соціальної відповідальності у бізнес-стратегії підприємств, окреслює перспективи входження організацій державного і приватного сектору у процес сталого розвитку, сприяння здоров'ю і добробуту суспільства.

4. Моральна зрілість організації та принципи корпоративної соціальної відповідальності.

Як специфічний колективний суб'єкт моралі організація проходить принаймні три етапи у процесі формування своєї відповідальності перед суспільством.

Перший етап – період первісного накопичення капіталу – характеризується фактичною відсутністю відповідальності бізнесу перед стейкхолерами і

суспільством взагалі. Керівництво підприємства заклопотане переважно отриманням прибутку. У Східній Європі в період становлення ринкових відносин наприкінці ХХ ст. відбувалися події, схожі з подіями у Західній Європі та Америці доби промислової революції, коли перші великі капітали створювалися кримінальними шляхами.

Другий етап – легалізація бізнесу – характеризується, серед іншого, необхідністю забезпечення позитивного образу підприємства в очах стейкхолдерів і суспільства взагалі. На цьому етапі підприємство намагається досягти суспільного виправдання своєї діяльності і визнання за допомогою самореклами і резонансних акцій, як-от благодійності, спонсорства. Оскільки мета такої діяльності – самовиправдання, то на цьому етапі соціальна відповідальність не йде далі декларацій. Для позначення такої практики в галузі охорони довкілля в англійській мові закріпився термін **greenwashing** (з англ. «зелене відмивання»), який означає розповсюдження хибної інформації для створення екологічно відповідального іміджу в очах громадськості. Термін швидко закріпився в науковій літературі і суспільному дискурсі для позначення введення підприємством громадськості в оману шляхом створення хибних уявлень про свою відповідальність в умовах практикування злочинних, суспільно небезпечних, неетичних дій.

Третій етап – усвідомлення організацією своєї відповідальності перед суспільством, дотримання правил і принципів КСВ, ухвалених міжнародною спільнотою. Основними принципами КСВ, якими керується підприємство у своїй діяльності, є:

- дотримання прав людини: **права людини** – це права, які засновуються на принципах гідності, свободи, рівності і братерства і утворюють засади правового статусу особи. Вони полягають у праві індивіда на життя і забороні рабства, дотриманні громадянських, політичних, духовних, суспільних, соціальних, економічних та культурних прав, свободі віросповідання і свободі зібрань;

- дотримання принципів праці: підтримка свободи зібрань і дієве визнання права на колективні угоди, сприяння викоріненню дитячої праці і дискримінації стосовно зайнятості та працевлаштування, забезпечення гідних умов праці, охорони праці та безпеки на виробництві;

- захист навколишнього середовища: поширення екологічної відповідальності, стимулювання розвитку і розповсюдження екологічно чистих технологій, застосування стратегії сталого використання ресурсів;

- чесна операційна діяльність: дотримання правил чесної конкуренції, протидія корупції і вимаганню;

- захист прав споживачів: чесний маркетинг, підтримка сталого споживання, захист здоров'я та піклування про безпеку споживачів;

- участь у житті громади: опікування питаннями освіти, культури, соціальних інвестицій.

Дотримання цих принципів засновується на загальній установці організації на забезпечення етичного режиму шляхом дотримання стратегічних принципів взаємодії із стейкхолдерами. Такими принципами є:

- підзвітність – надання звітів щодо впливу діяльності компанії на суспільство і довкілля;

- прозорість – чесна і зрозуміла політика компанії;

- етичність – дотримання норм і принципів професійної діяльності організації, розвиток етичної інфраструктури організації;

- законність – дотримання прав людини, норм міжнародних документів, прагнення приймати рішення на законних підставах.

КСВ – це орієнтований на довготривалу перспективу підхід організації до сталого розвитку, в якому взяті до уваги нефінансові соціально-економічні та екологічні показники її діяльності. Дотримання організацією міжнародних вимог до соціально орієнтованої діяльності сприяє зміцненню довіри до неї з боку суспільства і приносить їй користь, уможливорюючи зміцнення конкурентоспроможності на міжнародному ринку інвестицій.

Стандарт соціальної відповідальності ISO 26 000 був створений таким чином, щоб до слідування його принципам могли долучатися суб'єкти господарювання, які знаходяться на різних стадіях усвідомлення та інтеграції соціальної відповідальності. Початківцям він дає можливість розпочати практики КСВ і застосовувати документ як загальне керівництво у той час, як більш досвідчені суб'єкти КСВ за його допомогою можуть покращувати існуючі практики і продовжувати інтеграцію соціальної відповідальності.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Обговорення в малих групах теми: Роль громадянського суспільства у впровадженні практики КСВ: досвід західних демократичних суспільств і України.

2. Прокоментуйте наступне твердження: «Усе більше розповсюджується думка, нібито на керівників корпорацій і профспілкових лідерів покладена така собі “соціальна відповідальність”, на додачу до слугування інтересам їхніх акціонерів або членів спілок. Ця думка викриває глибоко помилкове уявлення про характер і природу вільної економіки. За такої економіки в бізнесу є винятково єдина соціальна відповідальність: використовувати свої ресурси і займатися діяльністю, розрахованою на збільшення своїх прибутків, дотримуючись при цьому правил гри, себто беручи участь у відкритті і вільній конкуренції без обдурювання і шахрайства» (Мільтон Фрідман).

- Які контраргументи можна навести?

- Висловіть свою позицію й аргументуйте її.

3. Загальне обговорення в аудиторії на тему: Міжнародний досвід КСВ.

4. Загальні обговорення в аудиторії на тему: КСВ в Україні, користуючись наступним планом:

- практика КСВ в Україні: наявний досвід та поточні проблеми;

- переваги і перешкоди на шляху практичного запровадження КСВ в Україні.

5. Дебати на тему: КСВ: «за» і «проти».

6. Робота в малих групах: моделювання етапів діалогу із стейхолдерами для підприємства державного/ приватного секторів економіки.

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Підготуйте доповідь на тему: Віхи історичного розвитку практики корпоративної соціальної відповідальності.

2. Використовуючи ресурси Інтернет, підготуйте порівняльний аналіз європейської та американської моделей КСВ і визначте перспективи розвитку КСВ в Україні.

3. Використовуючи ресурси Інтернет, охарактеризуйте африканську та латиноамериканську моделі КСВ.

Контрольні питання:

1. Назвіть основні історичні віхи становлення ідеї корпоративної соціальної відповідальності.

2. Як ви розумієте поняття «сталий розвиток»?

3. Як співвідносяться між собою ідеї соціальної відповідальності бізнесу і філантропічної діяльності?

4. Назвіть основні міжнародні ініціативи щодо запровадження соціальної відповідальності організацій.

5. Назвіть і коротко охарактеризуйте основні міжнародні документи, які визначають засади соціальної відповідальності організації.

6. Окресліть напрями соціальної відповідальності організації.

Джерела і література:

1. Глобальный Договор ООН о корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.undp.ru/global-compact.pdf>

2. Настанова з соціальної відповідальності: ДСТУ ISO 26 000:2010. – [Чинний від 2010-10-28]. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ДСТУ ISO 9001:2009 – Системи управління якістю вимоги?csnumber=42546>. – 140 с.

3. Благов Ю. Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции /Ю. Е. Благов. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. – 272 с.

4. Васильевне Н. Нефинансовые отчеты в процессах институционализации корпоративной социальной ответственности: достижения и недостатки /Н. Васильевне // Інформаційно-документальні комунікації в глобалізованому суспільстві: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 21-22 березня 2013 р. – К.: НАУ, 2013. – С. 151–153.

5. Де Джордж Р. Деловая этика / Р. Де Джордж. В 2-х т. Т.1. – СПб.: Прогресс, 2001 г. – С. 187–225, 315–362.

6. Зінченко А. Г. Соціальна відповідальність в Україні: Погляди різних стейкхолдерів. Регіональний аспект /А. Г. Зінченко. – К. : КСВ, 2008. – 60 с.

7. История управленческой мысли и бизнеса: Социальная ответственность бизнеса и этика менеджмента: XII Междунар. конф.: М.: МГУ имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет, 28–30 июня 2011 г.: Материалы конференции /под ред. В. И. Маршева. – М.: МАКС Пресс, 2011. – 332 с.

8. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: підручник / Саприкіна М. А. та ін.; за заг. наук.ред. Редькіна О. С. – К.: ТОВ «Фарбований лис», 2011. – 480 с.

9. Прокофьев А. В. Справедливость и ответственность: социально-этические проблемы в философии морали /А. В. Прокофьев. – Тула: Изд-во ТГПУ им. Л.Н.Толстого, 2006. – С. 148–179.

10. Рогожа М. М. Соціально-етичні чинники корпоративної соціальної відповідальності в праксеологічній перспективі (Ч.ІІ. Прикладні виміри) /М. М. Рогожа // Вісник ДАКККиМ. – К.: Міленіум, 2012. – № 4 – С. 8–11.

11. Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами: Предварительная версия. – Лондон: Institute of Social and Ethical Accountability – М.: Институт экономики города, 2005. – 64 с.

12. Сычев А. А. Этические измерения устойчивого развития /А. А. Сычев // Экологическая этика: сила этики для устойчивого развития /под ред. Н. Васильевне, А. Юрчюконите. – Вильнюс: Изд-во Университета Миколаса Ромериса, 2010. – С. 45–70.

13. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию /Ф. Фукуяма. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – С. 286–319.

14. Чумак А. Л. Соціальна відповідальність бізнесу: сучасні реалії (Стандарт ISO 26 000) /А. Л. Чумак // Соціальна етика: модули відповідальності: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2011. – С. 117–127.

РОЗДІЛ III. ПРИКЛАДНА ЕТИКА

Тема 9.

Академічна етика

1. Формування проблемного поля академічної етики
2. Цінності педагогічної етики
3. Етика науки
4. Академічна етика і виклики сучасного суспільства

1. Формування проблемного поля академічної етики.

Педагогічна етика – одна з найдавніших, найбільш стійких і універсально прийнятих моральних систем у світі. Долаючи культурні і національні кордони, вона об'єднує мільйони фахівців, які присвятили своє життя і діяльність благу освіти людей. Не дивлячись на руйнівні війни, репресивні режими, політичні перевороти, економічні кризи, соціальні потрясіння, культурний занепад і великі реформи у суспільному житті, вона залишалася практично не змінною і переконливо відстоювала свої цінності. Однак у кінці XX століття почали відбуватися глибокі зміни, які не були притаманні їй протягом усієї попередньої історії. Наразі важко передбачити, наскільки ці зміни будуть суттєвими і чи набудуть вони постійного характеру. Невідомо також, яка ціннісно-нормативна система складеться в результаті цих змін. Але вже тепер зрозуміло, що в першій чверті XXI століття педагогічна етика не повернеться до своїх попередніх парадигм. У цій ситуації особливо важливо педагогічній громадськості і всьому суспільству знайти гідну відповідь на філософський виклик епохи, якою повинна бути нова парадигма педагогічної етики і наскільки вона здатна врегулювати взаємини між учителем і учнем, викладачем і студентом, визначити взаємостосунки між суб'єктами навчально-виховного процесу в майбутньому суспільстві.

Педагогічна етика не лише виробляє сукупність обов'язків і принципів, якими керується педагог у своїй професійній діяльності, а й визначає мету, сенс, зміст, суть та методи їх здійснення. Це сфера «внутрішньої моралі», яка витікає з характеру і специфіки педагогічної діяльності, адже люди, які професійно займаються розумовою працею, внутрішньо зорієнтовані на дотримання моральних норм. Тому педагогічна етика більше торкається того, якого типу особистістю повинен бути педагог і як вирішуються педагогічно-виховні питання і проблеми в реальному житті. Педагогічна етика дуже тісно взаємодіє з традиційною етикою, яка відображає моральну природу стосунків між людьми у суспільстві. Це конкретизує предмет дослідження педагогічної етики, оскільки вона має вивчати не мораль, яка переноситься в педагогіку, і не педагогіку, яка включає або не включає мораль, а моральний зміст педагогіки, який аналізується в етико-прикладному аспекті.

Педагогічна етика відображає взаємозв'язок педагогічної науки і суспільства та виконує певні соціокультурні й гуманістичні функції. Вона виступає як специфічний прояв загальної етики. У наш час педагогічна етика набуває нових рис і особливостей. Глибоке реформування національної освітньої системи по-новому ставить питання про моральне обличчя сучасного педагога. Докорінна перебудова освітньої галузі й окреслені шляхи її вдосконалення висувають на перший план необхідність формування соціально активної особистості, яка займає яскраво виражену громадянську позицію. Рівень розвитку сучасної педагогіки змінює саму постановку багатьох морально-етичних проблем, вимагає не лише виняткової наукової компетентності, але й широкого соціально-гуманістичного, етичного кругозору педагога, розвинутої емоційної сфери, високого почуття відповідальності. Ці моральні якості в поєднанні з професійними знаннями, навичками та досвідом повинні створити ту домінанту, яка реалізується при виконанні професійного педагогічного обов'язку. Причому, коли йдеться про моральну сторону педагогічної діяльності, власне, педагогічну етику, питання полягає не в тому, щоб сформулювати моральний кодекс педагога, а

у формуванні в нього здатності до моральної орієнтації в складних освітньо-виховних ситуаціях, уміння самостійно приймати рішення, бути готовим до морального вчинку, тонко розрізняти добро і зло.

За цих умов особливе домінуюче місце у професійній етиці педагога займає проблема обов'язку і відповідальності. Моральний обов'язок, будучи загальноетичною категорією, розглядається як суспільна й особиста необхідність, яка реалізується у формах, визначених суспільством, і одночасно відповідає внутрішнім переконанням людини. Тільки єдність обов'язку, емоційності, потреб і пізнавального інтересу забезпечує чітку, ініціативну і гуманну поведінку педагога, формує його педагогічну честь і совість.

2. Цінності педагогічної етики.

Проблема виконання професійного обов'язку тісно пов'язана з високою мірою відповідальності педагогічного працівника. У кожній конкретній ситуації перед педагогом постає проблема вибору ефективних методів і засобів навчання і впливу на учня. Причому цей вибір часто здійснюється на межі належного, бажаного і можливого, на перехресті складної психологічної взаємодії суб'єктивних факторів: учня, педагога, сім'ї, школи.

На шляху виконання педагогом свого професійного і морального обов'язку постає низка труднощів, обумовлених як традиційною системою взаємин у сфері освіти, так і новими чинниками. До актуальних детермінант, що суттєво впливають на зміст моральної відповідальності і педагогічного обов'язку, належать: по-перше, формування глобалізаційних та екологічних теорій, мобільність людей інтелектуальної праці, лібералізація суспільного життя, радикальна зміна соціального статусу сучасного університету, новітні технології навчання, нові форми оцінювання знань, дистанційне навчання, різний рівень матеріальної забезпеченості сімей учнів і студентів тощо; по-друге, сучасний рівень комунікативності і умови людського співіснування

призвели до росту психоемоційної напруженості у стосунках між людьми і в системі спілкування вчителя й учня, вихователя й вихованця. Варто зауважити, що підвищення рівня наукових знань, розширення інформаційного простору і загальної культури населення також позначається на системі взаємостосунків педагога й учня: недопустимим стає менторський тон звернення до учня з позицій «посвяченості у вищі матерії». Сьогодні вже не можна виступати перед студентською чи учнівською аудиторією, не враховуючи різноманітність її освітніх потреб і когнітивних інтересів, відмінність соціально-демографічних і етнокультурних характеристик. Не можна ефективно організовувати навчальний процес, не зважаючи на становлення відкритого інформаційно-комунікативного освітнього середовища, яке відкриває доступ до освітніх послуг поза фізичним простором. Обов'язок педагога – утвердження більш демократичних, рівноправних, вільних стосунків з учнем, студентом, слухачем, що посилює довіру останніх до вчителя, викладача, наставника, колеги. Таким чином, демократизація суспільних відносин, перенесення центру ваги на загальнолюдські цінності обумовлюють, з одного боку, підвищення традиційних гуманістичних норм у діяльності педагога, а з іншого – породжує нові, більш високі вимоги до його моральної культури.

На сьогодні дуже важливо вибудувати строго впорядковану за важливістю систему факторів, які впливають на сучасну педагогічну і морально-етичну доктрину в державі. Для цього фахівці повинні мислити конкретно, виходячи з перетину і взаємодії тих сил, які мають різні напрямки і викликають синергетичний ефект. Тому серед найголовніших причин, які прискорюють зміни, можна назвати експоненційний ріст педагогічних знань, методів, технологій. Сьогодні педагоги мають такі технічні можливості, експериментальну базу, великий масив знань, застосовують нові методи, про які раніше не можна було навіть здогадуватися. Багато нових можливостей у непередбачуваних ситуаціях часто вступають у суперечність із традиційними моральними і релігійними цінностями. Виникла певна пересторога перед

тим, що наука і техніка можуть замінити будь-які фундаментальні людські цінності. Практика педагогічного спілкування показала, що різні люди, покоління, соціальні групи можуть мати різні моральні цінності і життєві пріоритети. Навіть в умовах тотального реформування науково-освітньої сфери суспільства, орієнтації на побудову суспільства знань, розуміння необхідності навчання впродовж життя, для більшості членів суспільства існують важливіші життєві цінності, ніж освіта, наука, культура, мораль.

Етнічна неоднорідність, культурна різноманітність, соціальна суперечливість, релігійна розрізненість, економічна різновекторність суспільства породжують складну гаму нових проблем у теорії освіти і виховання. У цій ситуації на освіту і виховання покладається додаткове завдання – пошук нових педагогічних принципів і засобів для пом'якшення кризи, викликаній зіткненням культурних, етнічних, релігійних і економічних інтересів. Виховання й освіта покликані знайти ефективні педагогічні і моральні підходи для врегулювання соціальних і моральних конфліктів у межах суспільного національно-державного простору. Активне використання наукового знання припало саме на той момент, коли став стрімко зростати моральний плюралізм українського суспільства. Це відкрито проявилось в 90-х роках XX століття, коли Україна здобула незалежність. Під питання було поставлено весь діапазон цінностей радянського суспільства: моральний кодекс будівника комунізму, фетишистське чиношанування, героїзація неоплаченої тяжкої праці, виправдання насильства, девальвація відкритості, чесності, щирості, толерантності, гуманності, милосердя, які таврувалися як ідеологічно і політично шкідливий «абстрактний гуманізм», класовість моралі, радянський патріотизм, інтернаціоналізм, конфлікт поколінь тощо.

В українському суспільстві загострилися приховані форми морального протесту, які наростали протягом багатьох десятиліть. Для педагогічної етики це значило, що нові виклики традиційним моральним цінностям довелося зустрічати без чітко визначеної морально-етичної парадигми. Це

вело, з одного боку, до невизначеності правильності тих чи інших дій у педагогічній сфері і, з іншого, – до зростаючої недовіри у стосунках «учитель – учень», «викладач – студент», що підривало престиж освіти в цілому.

Активізація наукового знання і морального плюралізму збіглася зі зміцненням демократичних настроїв людей у повсякденному житті суспільства. Українська громадськість стає чутливішою до етичної проблематики, особливо в освітньо-педагогічній сфері. Виникає суспільна потреба у швидкому оволодінні утилітарними знаннями для задоволення попиту мінливих ринків праці. Для цього створюються нові провайдери освітніх послуг, відкриті університети, віртуальні, корпоративні навчальні структури. Поряд із цим зростає недовіра до різного роду педагогічних авторитетів, технологій, тестувань, екзаменів, конкурсів. Недовіру посилюють зловживання на всіх рівнях освітньо-виховної системи, нехтування загальнолюдськими цінностями, надання переваг матеріальним і формальним показникам розвитку людини, обмеження культурно-освітньої компетентності працівника рамками обраної професійної діяльності та зростаюча складність сучасного наукового знання, яка вимагає посиленої роботи інтелекту. Працівники освіти втрачають свої позиції, хоча вони ще користуються високою повагою в суспільстві, але їхній авторитет не є настільки абсолютним, як це було характерно для попередніх епох в історії педагогіки. Учні і студенти все більше стають автономними у своїх бажаннях, вимагають права вибору, підтвердження якості отримуваних «освітніх послуг» і сумлінного виконання професійного обов'язку.

3. Етика науки.

За останні десятиліття в економіці країни відбулося багато істотних змін, які суттєво вплинули на трансформацію педагогічної професійної етики. Якщо освіту до 90-х років XX століття було прийнято розглядати як невід'ємне право кожного громадянина, то пізніше вона стала розглядатися

як предмет купівлі-продажу, предмет споживання, послуга, яку можна придбати на ринку. Хоча зростають витрати на освіту, збільшується її частка у валовому національному продукті, підвищуються витрати на регіональні освітні програми, однак держава продовжує фінансувати їх за залишковим принципом. Виникають нові проекти, які відвойовують собі місце і матеріальні ресурси в освітньо-виховному просторі. Стало стимулюватися те, на що раніше дивилися несхвально: зорієнтованість освіти на отримання прибутку, комерціалізація знань, освітні бізнес-проекти, створення приватних навчальних закладів, реклама і конкуренція між постачальниками освітніх послуг, елітна освіта і школи. Спрямування вектора української державної політики на реформування освітньої системи підняло ці зміни до рівня національного курсу. Економіка і бізнес, по суті, стали головними факторами трансформації освіти і педагогічної етики в сучасній Україні.

Безпрецедентна взаємодія рушійних суспільних сил – наукового прогресу, морального плюралізму, демократизації суспільства й економіки – призвела до радикальної трансформації професійної педагогічної етики. Найважливіші зміни відбуваються в центральному для педагогіки феномені – у взаєминах, спілкуванні між учителем і учнем, викладачем і студентом, міжсуб'єктних взаємовідносинах і зв'язках у процесі навчання, взаємостосунках у педагогічних колективах. Показовими стали зміни, які відбуваються у традиційних нормах моралі, новому розумінні суверенітету особистості, сучасному тлумаченні людиноцентризму, вторгненні соціоекономічних факторів у сферу людинознавства. У кожному із цих напрямів розвитку морально-етичних уявлень традиційні взаємостосунки набувають нових відтінків, і тому попередня (можна сказати класична) система моральних цінностей у педагогіці почала не сприйматися. Наприклад, незалежне оцінювання якості знань викликає багато проблемних питань щодо моральної відповідальності вчителя, недовіри до підготовки учнів, ігнорування індивідуального підходу у навчанні тощо. Для того щоб

уникнути цих проблем, необхідна велика педагогічна майстерність, такт і взаємодовіра.

Прийнято вважати, що економіка увійшла в педагогічну практику, як тільки перший учитель порушив питання про гонорар за свою працю. В історії філософії залишилося свідчення, що це був хтось із давньогрецьких софістів у V-IVст. до н.е. Ні для кого не секрет, що з того часу і у всі епохи були вчителі, які розглядали процес навчання насамперед як бізнес, торгівлю знаннями або засіб отримання прибутку. Однак до тих, хто вдавався до таких вчинків, у суспільстві завжди ставилися з осудом. У давній східній, та й західній традиції, вважалося, що учень не повинен платити своєму вчителю за навчання, тому що вчитель давав йому безцінні речі, за які рівноцінної плати просто не могло бути. Сьогодні економічна ситуація зовсім інша, і правила, які раніше вважалися несумісними з моральними цілями освіти, виявилися легітимізованими і почали всіляко пропагуватися і заохочуватися. З багатьох причин, таких як намагання обмежити вартість послуг, схильність до вільного підприємництва, низька заробітна платня, зростаюча інфляція, неефективність державного регулювання освітніх процесів, – педагог стимулювався до того, щоб стати підприємцем, інвестором у сферу освіти і конкурентом на освітньому ринку. У результаті цього освітяни стають найманими працівниками. Фінансові стимули спонукають педагогів обмежувати освітні послуги тим, хто не може платити, і надавати більш кваліфіковану допомогу тим, хто має кошти. Це серйозно загострює конфлікт інтересів. Освіта учня, яка раніше розглядалася як головна мета педагогічної діяльності, тепер цілком спокійно сприймається під кутом зору економічної і фінансової доцільності, приватної прибутковості. На процес навчання дивляться як на товар, подібний до будь-якого іншого товару. Взаємостосунки між педагогом і учнем інтерпретуються в правових термінах як контракт на послуги, а не як педагогічна діяльність, побудована на довірі, повазі й покликанні.

Більше того, учителя включають до партійних списків, спонукають брати участь у виборчих процесах, залучають до діяльності в якості агента соціальної або публічної політики, того, хто регулює доступ до матеріальних і культурних ресурсів. У цій ролі він повинен визначати баланс між використанням ресурсів суспільства і своєю оцінкою потреб освіти. Дехто із сучасних політиків стверджує навіть те, що вчитель – це, насамперед, агент соціального, а не індивідуального блага. Він повинен виховувати соціально корисного індивіда, а не самодостатню особистість. Він повинен надавати перевагу практичному, утилітарному, а не творчому навчанню, націлювати своїх вихованців на успіх, а не на смисл. Усе це виштовхує на поверхню низку фундаментальних питань, на які нелегко дати однозначні відповіді. Чи є педагогічна діяльність і освіта товаром? Чи можна її ціну, якість, розподіл, доступність віддати в розпорядження ринку? Як педагог повинен урівноважувати конкуруючі вимоги, які витікають із його одвічних моральних обов'язків перед учнями, і ті, які виходять із суспільства, корпорацій, груп, колективів, громадськості? Чи виправдано в моральному плані для суспільства занурювати педагога в таку павутину моральних конфліктів? Чи може педагог діяти, з одного боку, як пролетарій, з іншого – як підприємець, і при цьому ще виконувати моральні обов'язки перед своїми учнями? У чому специфіка педагогічного зла та якими освітніми і соціальними засобами йому можна протистояти? Таких питань можна навести ще не одну сторінку. Але головна їх суть полягає в тому, що вони демонструють ті зміни, які відбуваються в самому понятті сутності педагога і педагогічної діяльності. У всіх культурах (у тому числі й нашій) професія педагога мала релігійно-благочинний характер. Вважалося, що педагог присвячував своє життя благу учнів, частково віддаючи в жертву свої інтереси, частку своєї душі і серця. В. Сухомлинський говорив: «Серце віддаю дітям!». Чи жива тепер ця концепція? А якщо вона втратила свою актуальність чи стала лише модою, то які наслідки від цього для майбутнього?

4. Академічна етика і виклики сучасного суспільства.

Зміни, які відбуваються в освітньо-педагогічній сфері, у взаємостосунках вчителя й учня, викладача і студента, у середині самого педагогічного колективу, призвели до того, що педагогічна етика стала темою, яка зацікавила все суспільство. Етично-педагогічні проблеми стали предметом обговорення широкої громадськості, суспільних дискусій, прийняття колективних рішень і навіть законодавчих актів. Часто ці проблеми збурюються тим, що педагог інтерпретує свої педагогічні обов'язки таким чином, що вони вступають у конфлікт із бажаннями учнів і їх батьків або взагалі виходять за межі морально-етичної регуляції і статутних вимог. Для цього на допомогу залучаються юридично-правові засоби регламентації, вирішення морально-педагогічних конфліктів переноситься в суди, хоча цілком зрозуміло, що існуючі морально-педагогічні проблеми не можна вирішити ухвалами юридичних установ. Але приклад багатьох європейських держав із розвинутим громадянським суспільством показує, що саме вони значною мірою визначають ті норми, які люди вважають «етичними». Існує здорова повага до закону, що свідчить про високу правову культуру суспільства. Але все це зовнішні чинники забезпечення педагогічної справедливості, які ведуть до змішування і підміни моральних імперативів правовими. Такі суперечності між законом і етикою, правом і мораллю в нашому суспільстві лише починають критично вивчатися і обіцяють стати джерелом протиріч у майбутньому, особливо в царині педагогічної діяльності.

Творчі взаємостосунки людей регулюються переважно етичними, естетичними, психолого-емоційними чинниками, а не правовими нормами. І хоча морально-етичні цінності не мають сили закону в освітньо-педагогічній сфері, вони встановлюють значний ступінь згоди і довіри в педагогічних колективах, тому необхідно всіляко підтримувати й розвивати перспективу безпосереднього впливу педагогічно-етичної думки на законотворчий процес, який відбувається в державі в освітній галузі. Загалом уся система

формування публічної політики у сфері освіти сьогодні повинна підлягати прискіпливому аналізу та експертизі з погляду етичних і моральних наслідків, адже реформи дошкільного навчання, зміст навчальних курсів і дисциплін, освітня інноватика, правила прийому до вишів, проблеми незалежного оцінювання якості знань, розширення сфери освітніх послуг, профорієнтаційна та рекламна діяльність ВНЗ, нові форми менеджменту, охорона інтелектуальної власності, сфера освіти дорослих, елітні школи – політика в цих сферах не може не зачіпати фундаментальних питань педагогічної моралі.

У педагогічній етиці важливим пунктом є сама процедура прийняття морального рішення. Тому слід звертати увагу насамперед на коректність не стільки нормативного, скільки процедурного застосування педагогічної етики. Щоправда, дотримання процедури, за допомогою якої приймається рішення, є важливою частиною педагогічної етики, але це ще не вся етика. Навіть у випадку морально обґрунтованої і правильно виконаної процедури можуть бути прийняті суперечливі рішення, які не можуть дати позитивний результат, тому що в морально-етичній колізії завжди наявний суб'єктивний фактор.

У наш час ніхто не виступає проти читання курсу педагогічної етики в педагогічних ВНЗ, як і професійної етики в інших університетах. Більше того, висловлюються думки, що ці курси повинні бути поглибленими і розширеними. Про це свідчать матеріали конференції «Роль педагогічної етики у професійній підготовці сучасного вчителя», яка відбулася 15-16 травня 2008 року в Київському міському педагогічному університеті імені Б. Д. Грінченка. При цьому пропонуються підходи розглядати її не як формальну академічну дисципліну, а як індоктринацію в тій чи в іншій мірі професійного кодексу.

Сьогодні педагогічна етика неформально чи формально викладаються практично у всіх педагогічних ВНЗ у взаємодії з іншими культурологічними курсами і гуманітарними дисциплінами. Однак педагогічна етика ще не

займає належне місце в системі безперервної педагогічної освіти, перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Метою викладання цієї дисципліни в більшості ВНЗ є необхідність підвищення розуміння студентами етичної проблематики, оволодіння навичками здійснення етико-методологічного аналізу й оцінки, ознайомлення студентів із фаховою класичною і новітньою літературою; допомогти студентам глибше зрозуміти моральні цінності – як свої власні, так і своїх колег, партнерів, друзів, навчити розрізняти педагогічне добро і зло, врегульовувати і вирішувати моральні конфлікти; сформувати у свідомості працівників освіти переконання, що педагогіка – це форма етики, а етика – форма педагогіки. Враховуючи моральний плюралізм думок сучасного студентства, на передній план у викладацькій роботі виходять аналітичні, методологічні, світоглядні, а не нормативно-дисциплінарні функції етики. Не вмирає надія, що такі курси дієво вплинуть на морально відповідальну поведінку і сприятимуть підвищенню моральної аналітики у педагогічних колективах. Без сумніву, це посилить сприйняття студентами проблем педагогічної етики і дасть їм мистецтво моральної оцінки. Але, як відомо, вивчення курсів з етики, складення іспитів чи тестів із цієї дисципліни ще не гарантує етичної поведінки на практиці.

Враховуючи масштаб, глибину і природу соціально-економічних і політичних змін, які відбулися в нашому суспільстві за останній двадцятилітній історичний період, можна зробити висновок, наскільки складно передбачити майбутнє. Однак сьогодні вже зрозуміло, що більшість фундаментальних морально-педагогічних проблем уже поставлено, і фахівцям у цій галузі потрібно розпочинати їх розв'язання. Адже те, що традиційна система морально-педагогічних цінностей не залишиться непорушною, ні в кого не викликає заперечень. Завдання педагогічної етики полягає в тому, що вона повинна визначити, які цінності і норми необхідно зберегти з минулого, а які створити заново. Це – головне завдання філософів, етиків, педагогів, соціологів, психологів та ін. фахівців у галузі освіти і

виховання в процесі подальшого утвердження гуманістичних цінностей ХХІ ст.

Вектори змін визначає сама дійсність. По-перше, існує припущення, що на рівні всього суспільства буде дуже складно досягти згоди з важливих питань, поставлених педагогічною етикою стосовно фундаментальних проблем людського життя, його сенсу, цінності, змісту, добра і зла, людської діяльності, освіти, виховання тощо. Тому вже можна помітити чітку тенденцію до зменшення обсягу загальновизнаних обов'язків суб'єктів суспільних взаємин один перед одним і зростання плюралізму професійних кодексів та настанов у сьогодишньому світі. Загальноприйнятим імовірніше всього буде те, що витікає із самої природи педагогіки – її «внутрішня моральність». Збережуть свою актуальність властиві педагогіці принципи, такі як обов'язок бути компетентним, інтелігентним, толерантним, інтелектуальним, поміркованим, доброзичливим, творчо розширювати педагогічні знання. До них органічно доповниться повага до автономії і свободи особистості, розширення основ для формування освітньої політики, демократизація суспільного діалогу, рівні права, нові стандарти соціальної справедливості, нові форми солідарності, прискіпливий контроль і самоконтроль за компетентністю працівників освіти тощо.

Але найскладніші проблеми будуть пов'язані, насамперед, із різними інтерпретаціями того, що лежить в основі професії, і якої якості персональні обов'язки накладає педагогіка на своїх працівників. Одна частина фахівців і далі буде розглядати первинність інтересів учня, ідей дитиноцентризму як головного принципу педагогічної етики. Ця частина педагогів відстоюватиме думку, що задля інтелектуального блага учня необхідно в певній мірі обмежити власні інтереси. Для них буде морально недопустимим підприємництво, репетиторство, педагогіка, орієнтована на прибуток, інвестування в педагогічні заклади, володіння ними, підтримка приватних і елітних шкіл, комерціалізація освіти, перенесення етики бізнесу в педагогічну етику тощо. Поняття навчання учня як товару або

взаємостосунки вчителя й учня як сторін юридичного контракту, нормативно-правової угоди не буде ними морально визнаватися і вважатиметься ганебним. Ще багато таких педагогів, і серед них значна частина молоді, які залишаються прихильниками цих ідеалів. Економічна активність не замінить їм педагогічної творчості, і вони ніколи не пожертвують духовними цінностями на користь комерційних інтересів. Цю категорію педагогів можна назвати «золотим фондом» професії, «Донкіхотами» української освіти (В. Андрущенко), які прийшли в неї за покликанням, «сродною працею», і їх втрата буде справжньою трагедією для педагогічної галузі.

Друга, велика група педагогів, буде прагнути до етичного виправдання й утвердження педагогіки як форми бізнесу. На їхню думку, власний інтерес, гонитва за прибутком, уявлення про педагогічну діяльність як товар, усі форми освітніх послуг від друкування підручників, навчально-методичних матеріалів до продукування, збереження, і передачі інформації – усе повинно бути легалізовано у формі бізнесу. Етика ринку повинна бути прийнята в освітній сфері і розглядатися як реалістична практика. Представники цієї позиції завжди і всюди знаходитимуть пояснення тому, що приватний інтерес буде сприяти і не заважати вирішенню головних проблем освіти.

Третя група представників освітньої діяльності всіх рівнів схильна діяти за правилами об'єднань найманих працівників. У цьому випадку освіта і педагогічна діяльність виступають у формі «продукту». У фокус етичного аналізу тут потрапляє діяльність об'єднань і профспілок, захист колективних інтересів, право на протести і страйки, умови й оплата праці, соціальний захист і допомога, винагорода, стимулювання, пільги, заробітна платня, участь в управлінні тощо.

Як бачимо, багато педагогів схильні до етики підприємця або до етики пролетарія, і вони також щирі у своїх симпатіях, як і ті, хто дотримується більш традиційних поглядів на педагогічну етику. В умовах тих змін, які

відбуваються в суспільстві, ці позиції, не дивлячись на їх різну морально-етичну обґрунтованість, однаково заслуговують на увагу.

Звичайно, на цьому не закінчується плюралізм поглядів і позицій. Але це будуть варіації і комбінації трьох основних підходів, розглянутих вище. Не викликає сумніву, що морально-етична проблематика не залишатиметься поза полем зору професіоналів-педагогів і філософів-етиків. Виникатимуть нові цінності, утверджуватимуться нові етичні імперативи, але питання, чи буде створено універсально прийнятий набір педагогічних етичних норм, довго залишатиметься відкритим. Відповідь на нього дасть саме життя. Адже життя і педагогічна практика підказують, що при виборі вчителів, викладачів, закладів для навчання абітурієнти і їх батьки все більше уваги звертають не лише на їх педагогічну компетентність, рівень акредитації, кадровий склад, фахову майстерність, технічну оснащеність закладу, а й на моральні уподобання, моральний клімат і атмосферу, які панують у педагогічному колективі. Отже, кожна група педагогів і кожний навчальний заклад, будь-якого рівня акредитації, змушені будуть виступати з публічною декларацією своїх моральних принципів, яких вони неухильно будуть дотримуватися у своїй роботі і ні за яких обставин їх не порушуватимуть. Це єдиний шлях оприлюднення своїх моральних пріоритетів, про які молоді громадяни, бажаючи отримати сучасну освіту, повинні знати, щоб орієнтуватися в тому чого їм чекати, з ким мати справу, на що надіятися, чого і кого уникати.

Першим таким кодексом став «Етичний кодекс ученого України». Його метою є «формулювання загальних етичних принципів, яких кожен з науковців і викладачів має дотримуватися у своїй роботі. Кодекс регулює відносини науковців між собою та із суспільством. Він установлює основні засади для оцінки вченими своєї власної роботи та діяльності колег під моральним кутом. Закріплені тут принципи мають слугувати основою для етичної підготовки молодих науковців. Основним завданням Кодексу є надання пріоритету моральним вимірам науки та соціальної відповідальності

спільноти вчених та кожного вченого зокрема [1, с.2]». Етичний вимір розвиває й активізує фізичні і духовні сили людини. Особливо яскраво цей процес проявляється в тих професіях, у яких висока питома вага творчості і об'єктом впливу є сама людина. Саме до цих професій належать професії вченого і педагога. Для представників цих професій моральні якості відіграють особливу роль, тому що у цій сфері практично не існує протилежності між дією і вчинком, адже є дуже мало дій, нейтральних за своїм моральним змістом. До того ж професійна належність впливає на ієрархію моральних цінностей. Так, вищою цінністю для вченого є істина, а для педагога – формування особистості його вихованців.

Професійна діяльність також формує в людини відповідні якості, починаючи від манери триматися і говорити і закінчуючи способом її мислення і поведінки. А педагогічна діяльність неухильно ставить людину в таку ситуацію, яка постійно вимагає від неї відповідних моральних якостей, необхідних для належного виконання свого професійного обов'язку. На людину також впливає вже сформований кодекс моральних вимог до неї як представника педагогічної професії. Але не можна розуміти вплив на людину її професійної діяльності однобоко, лише позитивно. У зв'язку з цим не можна вважати, наприклад, що педагогічна діяльність гуманістична сама собою, з огляду хоча б на авторитарну педагогіку.

Крім «природного» впливу педагогічної діяльності на моральність особистості, можлива ще й цілеспрямована дія на моральну свідомість педагога відповідно до його кодексу шляхом: 1) викладання професійної педагогічної етики у профільних навчальних закладах, які здійснюють підготовку фахівців; 2) здійснення громадськими організаціями контролю за виконанням професійно-етичного кодексу педагогами та самоконтролю; 3) проведення просвітницько-інформаційної роботи серед представників педагогічної професії.

Сьогодні в атмосфері зростаючого морального плюралізму, розкнутості суспільної свідомості, відсутності жорстких ідеологічних схем, за якими

належало «розвивати» педагогічну науку, етика покликана стати життєвченням привабливим і цікавим кожній вільній людині. Відродження етики в якості життєвчення – не абстрактне побажання, а потреба у відновленні її ролі у функціонуванні педагогічної теорії. Етика в якості активної педагогіки завжди служила справі високої моральності. Дуже проблематична можливість морального зростання людини лише в результаті сприятливих економічних і політичних перетворень. Оздоровлення моральності навряд чи може бути наслідком матеріального добробуту і демократичного ладу. Дійсне домінування моралі можливе лише за постійного духовного впливу на особистість. Педагогічне застосування засобів етики – один із способів такого впливу і самовпливу. Педагогіка, використовуючи моралістику, покликана частково замінити релігію в її функції утвердження добра словом проповіді. Педагогіка це робить шляхом просвітництва. Релігія у своїй проповіді апелює до віри, а педагогіка у просвітництві – до розуму. Віруюча людина потребує чудес, для підтвердження своєї віри, а вільно мисляча людина звертається до логіки, яка разом з досвідом та експериментом виступає опорою її думки.

Роль етики в педагогічних розробках проблем виховання викристалізувалася сьогодні в один з актуальних напрямів розвитку педагогічної теорії. Не тільки етика усвідомлюється фахівцями як наука, генетично поєднана з педагогікою, але й педагоги розглядають етику як органічну частину своєї теорії. Більше того, саме етика надає головного сенсу педагогіці і значущості педагогічній діяльності. Вона особливим чином організовує педагогічний процес, наповнює його гуманістичним змістом, близьким і зрозумілим особистості. Ця діяльність вимагає від суб'єкта високої моральної самосвідомості і самовіддачі, що й складає основу становлення парадигми педагогічної етики.

Звісно, що лише невелика частина фактів і проблем, які накопичилися сьогодні у сфері освітньо-педагогічної діяльності, стала предметом етичного аналізу в цьому розділі. Однак навіть та їх частина, яка потрапила в поле

нашого зору, дає підстави визначити основні характеристики парадигми сучасної педагогічної етики. Головною суттю цього поняття є моральна відповідальність педагога за формування нового суб'єкта життєдіяльності – активного поборника прогресивних змін у суспільстві, морально небайдужої особистості. До характерних рис сучасної парадигми педагогічної етики, безумовно, належить вимога фаховості і професіоналізму, здатності суб'єкта педагогічної діяльності систематично працювати над своїм моральним і професійним удосконаленням, підвищенням власної компетентності й кваліфікації впродовж життя, бути готовим до саморозвитку, уміти діяти в умовах нестійкого, переповненого не прогнозованими ризиками світу. Сучасний педагог повинен досконало володіти інноваційними технологіями, постійно «шліфувати» свою педагогічну майстерність, доводити її до рівня свободи, творчої самореалізації, конкурентоспроможності. Методологією вирішення етико-педагогічних проблем сучасності є науковий світогляд, філософія освіти, принципи людиноцентризму, цінності гуманізму та гідності.

Виходячи з парадигми сучасної педагогічної етики, педагог повинен уміти вільно вести діалог у полікультурному просторі, водночас толерантно ставитися до національних коренів, традицій, культур, бути максимально відкритим світові. Тільки дотримуючись імперативів професійно-етичної парадигми, сучасний педагог здатен досягти істин високої духовності, загальнолюдської моралі, світоглядної культури, глибокого пізнання дійсності і розуміння національної ідеї. Тільки на принципах сучасної моральної парадигми можна виховати нову генерацію вчителів, професійних наставників благородних справ, вихователів майбутніх поколінь. Саме від них залежатиме майбутнє України, від змісту тих цінностей, які закладатимуться у світогляд молодих людей, та від того, якою мірою імперативи моральності і духовності стануть основою їх життєвих переконань. Особливі надії в цьому плані покладаються на педагогічні заклади та їх працівників, адже представники педагогічної науки в

майбутньому складатимуть і повноцінно формуватимуть ядро української інтелігенції, яка плекатиме національну самосвідомість, культуру, науку, освіту, знання, мистецтво для своєї Вітчизни, свого народу і зрештою для всього людства.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи

1. Робота в малих групах із подальшим обговоренням у загальній дискусії. Обґрунтовано поясніть своє ставлення до такого заперечення проти утворення уповноваженого етичного підрозділу:

Доручаючи певним людям винесення суджень, ми монополізуємо в їх руках право на моральне судження, яке у дійсності має кожна людина.

2. Презентація етичного підрозділу в організації за професійним спрямуванням.

3. Аналіз змісту і структури етичного кодексу організації.

Завдання для підготовки до аудиторної роботи:

1. Підготуйте презентації на теми:

- Стейкхолдери як феномен у контексті діяльності організації (європейська практика та українські реалії);
- Етичні кодекси в історії культури.

2. Використовуючи ресурси Інтернету, визначте коло стейкхолдерів компанії (за вибором), їх інтереси та реконструйте коло потенційних моральних проблем стейкхолдерів.

3. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Історія виникнення етичних комітетів;
- Різновиди етичних комітетів: місія і функції.

4. Придумайте і підготуйте проект структури і функцій етичного підрозділу в організації. Визначте проблемне коло завдань, розв'язання яких буде в його компетенції. Які моральні питання перебуватимуть за межами компетенції етичного підрозділу організації?

5. Складіть посадову інструкцію для офіс-менеджера / адміністратора / офісного службовця, в якій би були враховані етичні вимоги до працівника при виконанні ним посадових обов'язків.

6. Використовуючи ресурси Інтернету, підготуйте етичний аналіз кодексу організації (за вибором).

Контрольні питання:

1. Хто такі стейкхолдери? Назвіть основні групи стейкхолдерів організації.

2. Охарактеризуйте принципи діалогу із стейкхолдерами.

3. Назвіть і коротко охарактеризуйте моделі етичних підрозділів організації. Які проблеми вони покликані розв'язувати?

4. Якими є форми залучення співробітників і стейкхолдерів у діяльність етичного підрозділу організації?

5. До розробки яких документів організації слід залучати співробітників?

6. Охарактеризуйте структурні компоненти етичного кодексу та вкажіть на ті з них, які уможлиблюють змістову єдність кодексу як ціннісно-нормативного документа.

7. Яка система заходів має бути прийнята в організації для того, щоб етичний кодекс став дієвим інструментом етичної регуляції?

8. Для чого потрібен етичний моніторинг організації? Чим відрізняється етична експертиза від етичного аудиту діяльності організації?

Література

1. Бухарестская декларация по этическим ценностям и принципам высшего образования в Европейском регионе [Электронный ресурс] – Бухарест: CEPES, 2004. – Режим доступа: http://nkaoko.kz/kz/bolon_process/key_documents_of_the_bologna_process/1213/ (дата доступа: 07.01.2012)

2. Етичний кодекс ученого України. / Бюлетень Вищої атестаційної комісії України. № 2(124). 2010. –С. 2-5.

3. Об этических принципах научной деятельности: Аналитический обзор и Проект Декларации для государств-участников СНГ / Р. Г. Апресян, О. Н. Кубарь, Б. Г. Юдин. – СПб.: Изд-во НИИЭМ им. Пастера, 2011. – 36 с.

4. Скворцов А. А. Этическое регулирование в академической среде: различные модели построения/ А. А. Скворцов // Этическое регулирование в академической среде: Материалы международной научно-практической конференции / Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, философский факультет, 4–5 декабря 2009 г. /Под ред. Сафронова П. А. Сост.: Акимова Д. С. и др. – М.: МАКС Пресс, 2009. – С. 63–80.

Тема 10.

Інформаційна етика

1. Феномен інформаційної етики.
2. Етичне регулювання у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.
3. Хакерство та комп'ютерна злочинність.
4. Мережевий етикет.
5. Соціально-етичні виміри інформаційного суспільства.

1. Феномен інформаційної етики.

Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) останніх десятиліть спричинив появу специфічних моральних проблем, котрі вимагали осмислення і адекватного вирішення.

Винахідники ІКТ були першими, хто відчув потребу в етичній регуляції галузі. Засновник кібернетики і теорії штучного інтелекту, американський вчений **Норберт Віннер** (1894–1964), спрогнозував появу принципово нових етичних проблем, відтермінованих до часу широкого розповсюдження комп'ютерів. Це проблеми глобальної комунікації за допомогою машин, безпечних шляхів взаємодії людей з машинами та між собою. Віннер розумів потенційну небезпеку ІКТ для людини і суспільства і прагнув мінімізувати негативні наслідки автоматизації і впровадження нових інформаційних (комп'ютерних) технологій. На думку Віннера, в умовах ціннісних трансформацій актуалізується етика, оскільки вона здатна опікуватися розробкою нових правил, норм і цінностей, дієвих в еру кібернетики. Основними етичними принципами доби кібернетики є соціальна справедливість, індивідуальна свобода, рівність і братерство. Принципи мають спиратися на вже існуючі моральні засади для того, щоб забезпечити тяглість ціннісної традиції і сприяти загальній меті людського життя, благополуччю і процвітання людини. Також на етику покладається місія

ретельно фіксувати створювані прецеденти вирішення моральних дилем і надалі користуватися ними у процесах етичної регуляції галузі ІКТ.

Подальший розвиток етичних поглядів в ІКТ також пов'язаний з американськими кібернетиками. **Джозеф Вейценбаум** (1923–2008), спеціаліст в галузі штучного інтелекту, у книзі «Влада комп'ютера і людський розум» (1976) дійшов висновку, що технічні і математичні проблеми мають етичну природу там, де виходять на питання щодо можливості комп'ютера замінити людину. **Дон Б. Паркер**, фахівець з комп'ютерної безпеки, поставив питання про етичну складову комп'ютерної злочинності, а також проблематизував етико-правові механізми регуляції інформаційної діяльності. Разом з колегами він розробив тренінгові програми підвищення етичної чутливості, спрямовані на формування етичної поведінки в галузі ІКТ.

З 1980-их рр. обговорення етичних проблем в галузі ІКТ перестає бути сферою інтересу виключно допитливих кібернетиків, долає вузькоспеціальні дисциплінарні рамки. Американські вчені, теоретики комп'ютерної етики, **Джеймс Мур, Дебора Джонсон, Хелен Ніссенбаум, Герман Т. Тавані**, утворюють інтелектуальний рух, який закріплюється інституціонально: формуються різні професійні етичні і дозвілєві асоціації, започатковуються регулярні міжнародні науково-практичні конференції, видаються фахові періодичні видання з комп'ютерної етики, розпочинається викладання комп'ютерної етики в університетах США, створюються перші навчальні посібники з цієї дисципліни. Відтоді завдання фахівців ІКТ та етиків – привернути увагу громадськості до етичної складової галузі, підвищити обізнаність публіки у питаннях етики ІКТ, спонукати замислитися про те, як використовувати широкі можливості комп'ютерної техніки на користь суспільства без шкідливих наслідків.

У середині 1970-их рр. галузь етики, яка розробляє питання нормативно-ціннісної регуляції ІКТ, була названа «комп'ютерною етикою». Американський дослідник **Волтер Менер** обґрунтовував її актуальність для

професійного зростання фахівців ІКТ та користувачів комп'ютерної техніки й інформаційних технологій. Пізніше **Дебора Джонсон** запропонувала назву «інформаційна етика», наголошуючи, що поява цієї галузі етики прямо зумовлена інформаційними технологіями. Сьогодні поняття «інформаційна етика» і «комп'ютерна етика» вживаються переважно як однопорядкові. Розрізнення, які проводять окремі автори, покликані підкреслити, що в «інформаційній етиці» розробляються етичні питання щодо виробництва, збору і обробки інформації, а «комп'ютерна етика» як її складова концентрується на моральних аспектах людської взаємодії, опосередкованої електронними пристроями. Узагальненим визначенням може бути наступне: **інформаційна (комп'ютерна) етика** – це прикладна етика, спрямована на вивчення і вирішення моральних проблем в галузі ІКТ.

До проблемного поля інформаційної етики відносять традиційні моральні питання свободи, рівності, справедливості, відповідальності тощо, поставлені з точки зору етичного регулювання ІКТ, а також специфічні моральні проблеми, які з'явилися лише з появою і розповсюдженням ІКТ. До таких належать питання етичного регулювання приватності і конфіденційності, етичні дилеми щодо комп'ютерних злочинів, а також професійна етика фахівців ІКТ, правила поведінки в мережі Інтернет тощо.

Утворення і розширення мережі Інтернет як глобального інформаційно-комунікаційного простору поставило питання про якісні трансформації традиційного соціального простору. Чим інтенсивніше великі маси людей долучаються до глобальної Мережі, тим швидше вони віддаляються від звичних суспільних комунікацій за змістом і якістю, занурюючись у віртуальні реальності. **Віртуальні реальності** – це комунікативні реальності, «штучні» з технічної точки зору, виникають через вплив комп'ютера на свідомість людини, коли свідомість занурюється у вигаданий, сконструйований за посередництва ІКТ світ, в якому індивід може рухатись, бачити, чути, спілкуватися – віртуально. У широкий обіг увійшов термін «кіберпростір» (англ. *cyberspace*), запозичений з наукової фантастики, де за

його допомогою фіксували простір прямої комунікації людського мозку і комп'ютера. **Кіберпростором** почали називати віртуальні світи взаємодії людей засобом ІКТ. Кіберпростір за суттю своєю долає територіальні і національні межі, створюючи свої традиції, моделі прийнятної поведінки, формуючи специфічний спосіб мислення і ставлення до світу, утворюючи систему моральних і етикетних норм.

Найактивнішими мешканцями віртуальних світів є представники мережевих субкультур. **Мережеві субкультури** – автономні культурні сфери, орієнтовані на віртуальні простори, взаємодія особистостей в яких відбувається через комп'ютер. До мережевих субкультур належать наступні:

- **геймери** (від англ. *game* – гра) – веб-спільноти, члени яких переважно більшість дозвілєвого, а часто і робочого часу проводять, граючись в комп'ютерні ігри;

- **кодери** (від англ. *codify* – кодувати) – неформальні об'єднання професійних програмістів та програмістів-любителів;

- **модери** (від англ. *modify* – модифікувати) – неформальні групи, члени яких захоплюються моддінгом – внесенням змін у дизайн електронних пристроїв з метою покращення їх зовнішнього вигляду і технічних характеристик.

Індивіди у кіберпросторі втрачають безпосередній контакт із соціальним середовищем, віртуалізуючи зв'язки і стосунки. Різні види комунікації в Мережі, такі як ігри, соціальні мережі, форуми за суттю своєю зумовлюють прийняття людьми мережевих ролей, стають основою для конструювання особистісної і соціальної ідентичності в мережі. **Ідентичність** – це суб'єктивне переживання людиною своєї унікальності, несхожості на інших, індивідуальності. Активне залучення віртуальних світів, зв'язків, стосунків в суб'єктивне переживання особою своєї унікальності, що відбувається у кіберпросторі, призводить до створення віртуальної особистості.

Віртуалізація соціальних комунікацій оцінюється неоднозначно фахівцями соціогуманітарних наук. Чисельні дослідження вказують на

небезпеку повної залежності особи від Мережі. Але заборонити Мережу через її актуальну і потенційну небезпеку для духовного розвитку людини, так само як і ігнорувати її неможливо, оскільки ІКТ, створені людиною, нині розвиваються за законами ринку, й воля окремої людини і навіть групи людей не здатна зупинити чи переспрямувати розвиток ІКТ, якщо існує попит на інформаційні продукти, доступні в Мережі. Сьогодні відбувається невинне збільшення кількості тих, хто користується інформаційними ресурсами Мережі, споживає інформаційні продукти, включаючись у професійну, освітню і дозвілєву комунікацію в Мережі. Зрештою, це призводить до формування специфічного способу життя значної частини мешканців планети. *Інформаційний етос* – це сукупність духовно-практичних регулятивів, що формуються у процесі професійної, дозвілєвої і комунікативної діяльності людей, які пов'язані з інформаційними технологіями – суб'єктів ІКТ.

Суб'єктами ІКТ називають всіх осіб, причетних до розробки, просування і використання інформаційно-комп'ютерних продуктів. Оскільки Мережа перебуває у постійному русі, весь час розширюється коло осіб, які є її суб'єктами. Умовно їх всіх можна розділити на ІТ-професіоналів та користувачів ІКТ. ІТ-професіонали – це особи, які фахово займаються розвитком ІКТ і отримують за свою роботу заробітну плату. До ІТ-професіоналів належать програмісти, системні аналітики, системотехніки, продавці програмного і апаратного забезпечення, фахівці технічної підтримки, а також розробники документації на програмні та апаратні засоби, спеціалісти інформаційної безпеки, розробники веб-сайтів і сервісів Мережі. Певний час до ІТ-професіоналів відносили й тих фахівців різних галузей знання і практики, які у своїй роботі працювали з ІКТ. Але з масовим застосуванням ІКТ таких фахівців стали вважати просто користувачами ІКТ, як учасників мережевих субкультур, так і приватних осіб, котрі використовують ІКТ в освітній і дозвілєвій діяльності. Включені у духовно-

практичну взаємодію засобом ІКТ, всі вони є суб'єктами моралі в сфері ІКТ і потрапляють у такий якість в поле інформаційної етики.

2. Етичне регулювання у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Особливості інформаційно-комунікаційного простору породжують етичні проблеми, пов'язані з технічними можливостями циркулювання інформації. Найактуальнішими серед них є:

а) Проблема приватності. *Приватність* – це забезпечення захисту приватного життя людини від втручання сторонніх осіб і заборона на розголошення її особистих і родинних таємниць. Мережа уможлиблює спостереження за людиною через контроль її віртуальної активності, маршрутів відвідування сайтів, моніторингу електронної пошти. Сучасні технології дозволяють відстежувати інформацію про зроблені платіжними картками покупки, користування послугами Інтернет-банкінгу, телефонні дзвінки, сеанси роботи в Інтернеті, стан здоров'я, якість життя тощо. До того часу, поки не було технічних можливостей узагальнювати всі ці дані, їх реєстрація не хвилювала людей. Сьогодні ІКТ допомагають скласти достатньо повний портрет особи, в якому психологічні, соціальні, інтелектуальні складові будуть представлені в цілісності. Особистість стає «прозорою» для державних організацій та корпорацій, зацікавлених в узагальненні даних про неї. Все це змушує фахівців-етиків і громадськість ставити питання щодо права особи на приватність.

В основу законодавчого забезпечення права на приватність покладено міжнародні правові акти, такі як «Загальна Декларація прав людини» (1948), «Міжнародний пакт про громадянські і політичні права» (1966), рекомендації Організації економічного співробітництва та розвитку та ін. Важливим етапом на шляху правового регулювання стала розробка Радою Європи Конвенції «Про захист фізичних осіб при автоматизованій обробці даних» (1981). У ній вперше вказувалось на неприпустимість автоматизованої

обробки і узагальнення даних про расову приналежність, судимість, здоров'я та статеве життя, політичні та релігійні погляди й ставилися вимоги щодо можливості контролю особою змісту персональних даних про себе в автоматизованих базах даних. У 1995 р. Європейський Парламент та Рада ЄС ухвалили Директиву «Про захист прав приватних осіб стосовно обробки персональних даних», в якій чітко вказано права суб'єктів персональних даних, визначено національні інституції по захисту даних і окреслені механізми їх ефективної дії. У 1997 р. ЄС ухвалив Директиву «Про обробку персональних даних і захист приватності в телекомунікаціях», в якій поставлено вимоги до власників каналів зв'язку і операторів зв'язку з метою захисту права користувачів на приватність. У 2002 р. в Європейському Союзі схвалено Директиву «Про приватність і електронні комунікації», яка стала «дорожньою картою» країнам-членам у питаннях щодо персональних даних в галузі електронних комунікацій. У 2006 р. в ЄС прийнято Директиву «Про збереження даних створених або оброблених при наданні загальнодоступних послуг електронних повідомлень або громадських мереж зв'язку».

Європейські нормативно-правові акти стали орієнтиром при розробці українського законодавства. Закон України «Про захист персональних даних» (2010) спрямований на захист права особи на невтручання в її особисте життя у зв'язку з обробкою персональних даних. Закон поширюється на діяльність з обробки персональних даних, яка здійснюється повністю або частково із застосуванням автоматизованих засобів, а також на обробку персональних даних, що містяться у картотеці чи призначені до внесення до картотеки із застосуванням неавтоматичних засобів. Поза нормами Закону знаходиться сфера обробки персональних даних фізичною особою для особистих, побутових потреб, а також сфера професійної діяльності, зокрема, журналістів по обробці даних людини, за умови забезпечення балансу між правом на невтручання в особисте життя та правом

на професійне самовираження. Ця сфера і підпадає під дію етичного регулювання.

В інформаційній етиці з'явилося поняття *публічна приватність*, за допомогою якого фіксується питання можливості отримання інформації про людей в результаті узагальнення інформації із відкритих джерел. Йдеться про те, що обробка даних про особу із джерел загального доступу може завдавати їй шкоду, юридично зафіксувати яку майже неможливо. Натомість етична складова шкоди розпізнається досить повно: піддаються небезпеці такі цінності особи, як незалежність, унікальність, можливість створювати і підтримувати особистісні відносини, психологічне здоров'я, творчі здібності, особистісний розвиток.

Організації та приватні особи можуть и повинні прагнути дотримуватися законодавства у сфері захисту персональних даних і сприяти чесній інформаційній практиці. Етична регуляція дилемних питань щодо використання даних публічної приватності є успішною тоді, коли захист права підкріплюється усвідомленням самою людиною приватності як цінності та бажанням її відстоювати з почуття власної гідності і самоповаги.

Анонімність в мережі (від лат. *anonymos* – безіменний) – приховування справжньої ідентичності для комунікації в Мережі чи оприлюднення певної інформації. Анонімність в Мережі досягається шляхом приховування справжнього імені, реального місця проживання, використання псевдоніма («ніку» – від англ. *nick* – прізвисько). Анонімність дає можливість вільно висловлювати свою думку, надавати аргументи на захист своєї позиції, звертатися по допомогу без страху суспільного осуду тощо. Вона сприяє спілкуванню без перешкод і боязні розголошення конфіденційної інформації, дозволяє експериментувати і творчо проявляти себе, виступати у кіберпросторі в ролях, радикально відмінних від тих, які особа виконує в реальному світі. З одного боку, це ускладнює доступ до приватної інформації про особу і обробку даних про неї. З іншого боку, можливість приховувати чи викривлювати інформацію про себе, діяти, залишаючись невидимим,

породжує вседозволеність, підштовхує до неетичної поведінки через відсутність механізмів застосування до них моральних санкцій.

б) Проблема захисту інтелектуальної власності. Інтелектуальною власністю називають закріплені законом права та результати інтелектуальної діяльності автора. *Автор* —це особа, яка своєю творчою працею створила твір. Автор є суб'єктом авторського права. Також суб'єктами авторського права виступають спадкоємці автора та особи, яким автори чи їх спадкоємці передали свої авторські майнові права. Об'єктом авторського права є твори науки, літератури та мистецтва, відкриття, винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, знаки для товарів і послуг тощо. Правовій охороні інтелектуальної власності підлягають авторські права та права, суміжні з авторськими, як-от права виконавців творів (музикантів, акторів, співаків, декламаторів), виробників фонограм, організаторів ефірного чи кабельного мовлення, виробників баз даних, а також патенти на винаходи, промислові зразки, корисні моделі, фірмові назви, товарні знаки. Авторське право надається на вираз ідей, а не на самі ідеї. Таким чином, авторським правом не охоплюються ідеї, концепції, принципи, системи, способи, відкриття, факти, мови програмування тощо.

Відносини щодо створення і використання об'єктів права інтелектуальної власності базуються на Конституції України, регулюються Цивільним кодексом України та спеціальним законодавством, зокрема Законами України «Про авторське право і суміжні права» (1993), «Про розповсюдження примірників аудіовізуальних творів, фонограм, відеогам, комп'ютерних програм, баз даних» (2000) та рядом інших нормативно-правових актів, що охороняють особисті немайнові права суб'єктів авторського права і суміжних прав.

Певний час програмне забезпечення і бази даних не вважалися об'єктами авторського права. До сьогодні окремі країни не мають чітких засад щодо правової регуляції у цьому питанні. У нашій країні вже напрацьована

необхідна нормативно-правова база: Закон України «Про авторське право і суміжні права» охороняє комп'ютерні програми як літературні твори.

Сучасні можливості цифрової обробки результатів інтелектуальної власності і безконтрольного розміщення їх в Мережі поставили власників авторського права перед рядом проблем. Частково вони вирішуються Законом України «Про розповсюдження примірників аудіовізуальних творів, фонограм, відеограм, комп'ютерних програм, баз даних», який спрямований на захист інтересів суб'єктів авторського права і суміжних прав і захист прав споживачів. Але ряд проблем виходить за межі законодавчого регулювання й потрапляє у поле дії етики.

Ціннісні основи права, повага до закону, сукупність правових знань і переконань – це та сфера правової культури суспільства, яка формується під впливом виховання у процесі суспільної взаємодії. Рівень правової культури і правосвідомості взаємопов'язаний з рівнем моральної культури і моральної свідомості. Але якщо право виконує рестриктивну (від англ. *restriction* – обмеження) функцію щодо індивідуального, суспільного чи державного свавілля, то мораль обов'язково включає в себе спонукальні чинники, рекомендації і побажання. Відтак, у питаннях захисту інтелектуальної власності етична регуляція спрямована на спонуку дотримання прав інтелектуальної власності.

Для України це дуже актуальне питання, оскільки більшість споживачів не готові сплачувати кошти за користування розміщеними у Мережі об'єктами авторського права. Наприклад, розвиток правової свідомості у західноєвропейських країнах змушує вважати моральною дилемою питання щодо можливості надання рідним і друзям копій програмного забезпечення всупереч закону, який захищає право власника на цей продукт. У західних країнах законодавчо заборонено необмежений клієнтський доступ в умовах, коли придбання ліцензійного програмного забезпечення відбувається із розрахунку на клієнтів, кількість яких перевищує вказану у ліцензійній угоді; розміщення комерційних програм у Мережі у вільному доступі; комерційне

використання некомерційного програмного забезпечення; підробка чи виготовлення контрафактної продукції (тиражування нелегальних копій). Для більшості українських користувачів ІКТ сама постановка такого роду питань щодо законності використання програмного забезпечення як етичних не зрозуміла.

Серед дискусійних питань, які входять у сферу етичних обговорень у західних країнах, є питання щодо етичності нелегального копіювання власницького програмного забезпечення, вільного доступу до вихідного коду (англ. *source software*) програмного забезпечення, зворотної розробки (англ. *reverse engineering* – дослідження принципів роботи приладів чи програм шляхом вивчення документації і відтворення об'єкта з аналогічними функціями без копіювання оригіналу). В основі дилемного характеру такого роду питань є переконання в тому, що свобода інформації є моральною цінністю.

в) Проблема плагіату в Мережі. **Плагіат** (від лат. *plagio* – викрадання) – навмисне повне чи часткове присвоєння авторства на чужий твір, представлення чужого твору як свого, незаконна публікація чужого твору під своїм іменем. Доступність ІКТ і інформаційних ресурсів в Мережі, можливості легко обходити дотримання авторського права на продукти інтелектуальної власності часто призводять до масового порушення правил цитування і розповсюдження плагіату.

Плагіат став значною проблемою в системі освіти. Вільне копіювання чужих творів із Мережі і представлення їх у вигляді власних доповідей, рефератів, курсових і навіть дипломних робіт, на жаль, широко поширені. Для виявлення справжніх джерел представлених документів все частіше використовують програми анти-плагіату, що дозволяють перевіряти документи на предмет текстового співпадіння з документами, які вже опубліковані в Мережі. Програми анти-плагіату здатні аналізувати структуру речень, частоти використання слів різного типу у тексті, тобто порівнювати стилістику текстів для виявлення незаконного використання чужих творів,

встановлювати джерело плагіату. Такого типу програми обумовлюють застосування рестриктивних механізмів регуляції творчої діяльності, освітнього процесу. Але вони не здатні викоринити саме явище плагіату. Спонукальний потенціал етики в цих питаннях може бути дієвим і ефективним. Суб'єкти ІКТ потребують роз'яснювальної роботи щодо неетичності практики плагіату. Як і в інших галузях ІКТ, спонуки до дії чи відмови від дії на засадах самоорганізації стають ефективним механізмом етичної регуляції морально чутливих практик. Засобом етичної регуляції можна заохочувати членів Інтернет-спільноти поводитися етично, а також створювати атмосферу нетерпимості до порушників, сприяти утвердженню принципів поваги до знань й інтелектуальних чеснот і спрямовувати учнів, студентів на індивідуальний пошук істини.

Австралійські вчені **Мітч Парселл і Сінтія Тауні** у своїх дослідженнях плагіату в академічному середовищі доводять, що саме викладачі повинні навчати студентів етичному використанню ресурсів Мережі, а також пропонувати гідні наслідування зразки наукового пошуку і створювати навколо себе атмосферу нетерпимості до плагіату. Викладачі мають напрацьовувати і розвивати форми співробітництва із студентами, розвивати і підтримувати довіру молоді в освітньо-науковій діяльності, демонструвати інтерес і повагу до студентів. Причиною плагіату, по великому рахунку, є не розвиток ІКТ, а неспроможність освітян адекватно відповісти на соціокультурні виклики сьогодення, в яких питома вага ІКТ є суттєвою.

Дослідження показують, що етичне регулювання в сфері ІКТ є більш ефективним у суспільствах з розвиненими громадянськими традиціями, де сила суспільної думки здатна протидіяти моральним злочинам.

3. Хакерство та комп'ютерна злочинність.

Хакерство (від англ. *hack* – рубати) – діяльність ІТ-професіоналів, які вважають вирішення нетривіальних комп'ютерних завдань сенсом свого життя.

Спільноти, члени яких роботу з комп'ютером піднесли до рівня сенсожиттєвої діяльності, з'явилися у західних країнах у 1960-1970-ті рр. Тоді хакерами назвали програмістів, які могли налагодити будь-яке програмне забезпечення найоптимальнішим чином. Поступово акценти було зміщено через спрямованість хакерської діяльності, і їх почали ототожнювати з комп'ютерними зломщиками – кракерами (англ. *crack* – розламувати). **Кракери** – фахівці ІКТ, діяльність яких спрямована на зловмисне здобування конфіденційної інформації в обхід систем захисту, розробку і запровадження мережових вірусів. Таким чином, існує дві ціннісно протилежні установки щодо хакерства – позитивна і негативна.

Позитивна установка створила образ хакера як допитливого програміста, який бажає випробувати можливості мереж і свої професійні здібності в ІКТ, пропонуючи творчі вирішення подолання чи обходу захисту систем та мереж.

У середовищі хакерів було створено рух за вільне програмне забезпечення. Розповсюдження програмного забезпечення може здійснюватися як на безоплатній, так і на платній основі, однак обов'язково із дотриманням принципів свободи на поширення, модифікацію і вивчення програм. Хакерами було ініційовано створення програмного забезпечення з відкритим вихідним кодом (англ. *open source software*), який дає можливість розробляти нове програмне забезпечення на основі вільного доступу до вихідних кодів вже створених програм. Всі бажаючі можуть використовувати таке програмне забезпечення і брати участь у розробці нових програм на основі відкритого доступу до інформації про вихідні коди. Хакери, які беруть участь у таких ініціативах, діють на принципах наукового співробітництва, обміну знань тощо. Такого роду діяльність є способом самоутвердження і свідчить про спрямованість хакерів на досягнення ідеалів професії.

Базовою цінністю хакера є загальнодоступність інформації за умови дотримання інформаційної безпеки. Серед інших ціннісних пріоритетів є такі: спрямованість на досконалість у роботі над якістю програми; розробка

вільних програм як засіб самоутвердження; постійний приріст знань, вмінь та навичок, необхідних для створення якісних кодів із вільним доступом; професійний альтруїзм; протидія жадібності комерційно орієнтованих компаній, які домінують на ринку комерційного програмного забезпечення; професійна репутація в рамках спільноти.

Негативна установка щодо хакерів засновується на визнанні їх діяльності як протизаконної, пов'язаної з порушенням авторських прав і етичних принципів інформаційної безпеки. Метою діяльності хакерів є отримання несанкціонованого доступу до комп'ютерних систем і порушення нормального перебігу їх роботи, встановлення контролю над веб-сайтами, навмисне розповсюдження шкідливих програм. В такій оцінці хакерство є навмисною злочинною діяльністю.

До кримінальної поведінки, спричиненої хакерами, відносять **кібервандалізм** – знищення інформації конкурентів, руйнування сайтів, а також розробку і розповсюдження комп'ютерних вірусів. Хакери можуть зламувати захист Інтернет-серверів, атакувати сайти державних та комерційних структур. Метою діяльності при цьому може бути як допитливість, так і **кібертероризм** – здійснення терористичних дій засобом Мережі з метою поширення ідеології, вирішення організаційних питань тощо.

До комп'ютерної злочинності відносять також дії суб'єктів ІКТ, для яких Мережа є засобом і місцем здійснення злочинів. Правопорушення такого ґатунку, як злодійство, шахрайство, піратство існували і до утворення Мережі, але в ній вони набули специфічних рис. ІКТ уможливили нові за формою фізичної і технологічної поведінки дії злочинців з традиційних кримінальних мотивів. До злочинних дій в Мережі відносять такі: **кіберзлодійство** – вимагання, розтрата, присвоєння чи незаконне асигнування, промислове шпигунство, порушення авторських прав, крадіжка персональних даних; **кібершахрайство** – кібержебракство (прохання про допомогу), створення мережових фінансових пірамід, використання

підроблених документів з метою введення користувачів Мережі в оману; **піратство** (від гр. *pirates* – випробовувати) – злочинна діяльність в Мережі з метою неавторизованого розповсюдження цифрових об’єктів інтелектуальної власності; **кіберпереслідування** – використання електронної інформації і засобів комунікації для розповсюдження наклепів, оприлюднення таємної інформації тощо.

Використання ІКТ для скоєння злочинів, протизаконна діяльність в Мережі вимагають переосмислення принципів і засобів правової і моральної регуляції.

4. Мережевий етикет.

Суб’єкти ІКТ утворюють глобальну Інтернет-спільноту, в межах якої принципово змінюються форми і правила взаємодії. Відсутність безпосереднього аудіовізуального контакту комунікантів унеможливорює ідентифікацію по голосу, манері вести розмову, зовнішньому вигляді, які зазвичай дають інформацію про особу більш ємку, ніж сказане. У віртуальному світі втрачають принципове значення стать, вік, соціальний статус, зовнішня привабливість тощо.

Форми спілкування в Мережі опосередковуються ІКТ. **Форум** (чи веб-форум) – віртуальний майданчик, на якому пропонується набір тематичних розділів для обговорення. Спілкування здійснюється під контролем **модератора** – особи, відповідальної за дотримання відвідувачем правил поведінки; модератор контролює відповідність протікання обговорення заявленій темі і цензурує зміст публічних повідомлень комунікантів. **Віртуальний чат** (від англ. *chat* – балаканина) – засіб обміну повідомленнями в режимі реального часу. **Інтернет-пейджинг** – засіб обміну повідомленнями в Мережі в режимі реального часу через служби миттєвих повідомлень з використанням програми-клієнта. За допомогою Інтернет-пейджингу можливо передавати текстові повідомлення, аудіо- та відео-сигнали, проводити відео-конференції тощо. **Соціальна мережа** –

інтерактивний багатокористувацький веб-сайт, контент якого наповнюється учасниками Мережі. Зв'язок здійснюється за допомогою веб-сервісу внутрішньої пошти чи миттєвого обміну повідомленнями. **Електронна пошта** – засіб перенесення і отримання електронних повідомлень по Мережі, що діє за принципами звичайної пошти.

Основними властивостями комунікації у Мережі є інтерактивність – взаємодія «багатьох з багатьма» у глобальному масштабі; можливості легко копіювати, відтворювати, пересилати інформацію; анонімність.

Для створення доброзичливої атмосфери взаємодії в Мережі формуються норми пристойної поведінки, правила, такі як ввічливість, терпимість, законослухняність. Це норми етикету, який в Мережі називають **нетикетом** (від англ. *net* – мережа та *etiquette* – надпис). Особливістю нетикету є його глобальний характер – норми пристойної поведінки і правила ввічливості спілкування поєднують маси людей різних країн і континентів.

До універсальних правил поведінки в Мережі відносяться наступні: утримання від розпалення національної ворожнечі, лайки і образ, зламування паролів і викрадання інформаційних продуктів; вимогливість до себе і толерантність до чужих помилок; грамотність написання повідомлень; повага часу, зайнятості і ресурсів людей при зверненні до них по допомогу; допомога людям, які звертаються із запитаннями; визнання права особи на приватність в Мережі.

Правила нетикету часто порушуються користувачами Мережі. До типових порушень належать наступні.

Флейм (англ. *flame* – вогонь) – обмін підбурюваннями чи лайливими повідомленнями, що відправляються електронною поштою чи вивішуються на форумах, в соціальних мережах. Розрізняють ініціативний і реактивний флейм. Ініціативний флейм – це дії особи, яка з'являється на форумі, в чаті і своєю поведінкою провокує учасників на образи, агресивні висловлювання, закликає ігнорувати правила спілкування в Мережі. Реактивний флейм – це реакція співрозмовників на провокаційні звернення, лайливі висловлювання

тощо. Виникає флейм спонтанно, розвивається швидко, а закінчується лише за втручання модератора. Флейм – це така суперечка, яка емоційно повністю виснажує комунікантів і по закінченню залишає у них почуття інтелектуальної й емоційної роздратованості, оскільки ні переконати інших, ні дізнатися щось нове в ній неможливо. Комунікантів словесних суперечок називають «флеймерами».

Тролінг (англ. *trolling* – ловля риби на блешню) – розміщення на віртуальних комунікаційних ресурсах провокаційних повідомлень з метою заохочення флейму, конфліктів, а також для того, щоб припинити комунікацію на майданчику шляхом порушення правил нетикету. Особа, яка займається тролінгом, називається тролем. Закріпленню цієї назви сприяла популярність героїв скандинавських казок, тролів, які відомі своєю агресивністю і злісністю.

Тролінг може бути пояснений в рамках індивідуальної і соціальної психології. На рівні індивідуальної психології пояснюються механізми самоствердження троля, який привертає до себе увагу й отримує задоволення від того, що він став епіцентром дискусій і протистоянь, що розгортаються з його волі. Причиною може бути й так званий «енергетичний вампіризм», коли шляхом тролінгу особа знімає з себе стрес, або викидаючи негатив на незнайомих людей, або живлячись негативом інших людей.

З точки зору соціальної психології тролінг є ефективним засобом боротьби в інформаційних війнах для відволікання уваги від гострих тем шляхом перетворення конструктивного обговорення в образливу суперечку. Методом нападу троля може бути агресивний викид наклепницької інформації, компромату, чуток тощо. Соціально-психологічний потенціал тролінгу сприяє його перетворенню на затребувану спеціалізацію в таких галузях, як журналістика, політика, економіка.

Виступаючи засобом агресивного впливу, тролінг є одним із найбільш дієвих і практично безкарних механізмів жорсткої міжособистісної, внутрішньогрупової та міжгрупової маніпуляції.

Нетикет не вимагає бездіяльності від учасників мережевої комунікації щодо здійснюваних по відношенню до них агресивних дій. Ігноруванням не завжди вдається зупинити флеймерів і тролів. Особа, дотримуючись мережевого етикету, може надіслати повідомлення порушникові з вимогою припинити порушення правил спілкування чи звернутися по допомогу до модератора.

Спам (англ. *spam*) – практично непотрібна адресату інформація, що примусово розсилається великій кількості абонентів електронної пошти, учасникам форумів і блогів. Проблема розповсюдження спаму актуалізується у зв'язку із швидкими темпами поширення електронної торгівлі, використання Мережі у технологіях прямого маркетингу.

До різновидів спаму відносяться комерційні пропозиції щодо просування товарів і послуг, реклама протизаконної продукції (порнографії, лікарських засобів обмеженого обігу), запрошення взяти участь у фінансових пірамідах, мережевому маркетингу тощо. Спамом є «ланцюгові» листи, в яких адресату пропонується розмножити лист і переслати його якомога більшій кількості адресатів («листи-страшилки», «листи щастя»). В них використовується емоційно-маніпулятивний прийом, що полягає в обіцянні швидкого збагачення/ досягнення щастя/ здійснення бажання за умови пересилки його іншим особам. Широковідомі «нігерійські листи» (названі так, оскільки спочатку вони надходили з Нігерії) – шахрайські повідомлення про одержання адресатом великої суми грошей за умови переводу невеликої суми адресанту задля оформлення документів чи відкриття рахунку. Вимагання цієї незначної суми і є метою шахраїв.

Етичне регулювання спаму виходить на обговорення питань збалансованості комерційної свободи та права користувачів Мережі на незалежність і приватність. Етичні аргументи щодо поширення комерційного спаму актуалізують відому соціально-філософську дискусію про використання спільних ресурсів. Американський філософ **Гарет Хардін** (1915–2003) описав «трагедію спільного» (*tragedy of the commons*) через гіпотетичний приклад пасовиська, яке належить громаді: якщо всі власники худоби приймуть

індивідуальне економічно виважене рішення збільшити кількість поголів'я на пасовищі для власної вигоди, сукупний (кумулятивний) ефект від реалізації цього рішення повністю виснажить або взагалі знищить спільний ресурс громади. «Вільне користування спільними ресурсами обертається всезагальним розоренням», – констатував Хардін.

Американський етик **Річард Спінелло** вказує, що Мережа є таким спільним безкоштовним і необмеженим ресурсом, використання якого загрожує «трагедією спільного». Кумулятивні витрати на відправку і одержання спаму, повідомлення про його наявність системним адміністраторам і модераторам виснажують Мережу інформаційно (уповільнюючи її швидкість) й енергетично (використовуючи невідновні енергоресурси, які технічно забезпечують її безперебійну роботу). Суб'єкти ІКТ як відповідальні користувачі Мережі мають ощадливо ставитися до спільного ресурсу, який забезпечує всім можливість комунікації, не намагатися задовольнити свої короткострокові особисті інтереси, беручи участь у руйнуванні спільного ресурсу.

Обмеження щодо розповсюдження спаму здійснюється в основному на засадах саморегуляції. Мережева спільнота напроцювала певні правила запобігання спаму. Неприйнятними діями сьогодні вважаються наступні: масова розсилка повідомлень рекламного характеру без попередньої згоди адресатів; розміщення в будь-якій конференції повідомлень рекламного, комерційного, агітаційного характеру, окрім випадків, прямо обумовлених правилами конференції.

Взаємодія суб'єктів ІКТ в Мережі відбувається переважно з дотриманням нетикету, а його порушення лише підтверджують наявність і дієвість правил. Мережа функціонує ефективно тому, що більшість її користувачів взаємодіють на засадах співробітництва, взаємоповаги, толерантності. У користувачів Мережі є свої шляхи боротьби з порушниками правил нетикету. Їх діапазон простягається від простої відмови спілкуватися з людиною, яка веде себе негідно, до прийняття заходів про вигнання з Мережі тих користувачів, які систематично поводять себе неетично. Водночас, спілкування в Мережі формує особливий тип

соціальних відносин, конфігурації яких ще не до кінця зрозумілі фахівцям відповідних галузей знання і практики, а відтак не до кінця ясні і наслідки, які матиме для розвитку людини і суспільства мережева культура спілкування.

5. Соціально-етичні виміри інформаційного суспільства.

Суспільство, в основу якого покладено інформацію як найважливіший ресурс, а також інформаційні технології і засоби телекомунікацій, називають **інформаційним суспільством**. Економічною основою інформаційного суспільства є інноваційний сектор із потужною складовою ІКТ. Інноваційність забезпечується «високими технологіями», які є інформаційними, наукоємними, ресурсозберігаючими. Високі технології зумовлюють потребу у висококваліфікованих працівниках на виробництві і взагалі змінюють саму сутність виробництва. Після публікації у 1973 р. праці американського соціолога **Деніела Белла** (1919–2011) «Прихід постіндустріального суспільства» широкого розповсюдження набув термін **постіндустріальне суспільство**, який співпадає за смислами з поняттям інформаційного суспільства, акцентуючи «після-індустріальну» його складову – пріоритетність виробництва інформації, котре забезпечує необхідний розвиток по всім напрямкам суспільної життєдіяльності.

Суттю інформаційного суспільства є **інформатизація** – впровадження ІКТ у всі соціальні підсистеми, будь-то виробництво, управління, наука, освіта, соціальні послуги тощо. ІКТ уможливають принципово нові комерційні (електронна торгівля, електронний банкінг), соціальні (соціальні мережі) проекти. Політичним проектом інформаційного суспільства є електронна демократія.

Електронна демократія – це використання ІКТ в демократичних політичних процесах, в управлінні на місцевому, державному та міжнародному рівнях. ІКТ є інструментом активізації участі громадян у прийнятті суспільно значимих рішень на всіх етапах управління. Засоби ІКТ можуть сприяти прозорості і підзвітності влади у демократичному суспільстві. У західних країнах можливості Мережі працюють на те, щоб

забезпечувати громадянам активне спілкування з депутатами всіх рівнів, підтримувати кандидатів у ході їх передвиборних кампаній. Все більш поширеними стають процедури електронного голосування через Інтернет.

Високотехнологічність постіндустріальної економіки є результатом застосування наукоємних технологій й одночасно – імпульсом для подальшого використання наукових здобутків у виробництві. Наукоємність сучасного життя, питома вага знань у всіх галузях життєдіяльності суспільства засвідчили появу якісно нової соціальної конфігурації, для понятійного закріплення якої було використано термін американського вченого **Пітера Друкера** (1909–2005) «суспільство знань». В основі *суспільства знань* – можливість знаходити, виробляти, обробляти, перетворювати, розповсюджувати і використовувати інформацію з метою отримання і застосування необхідних для людського розвитку знань.

Відчуваючи виключну важливість таких тенденцій у сучасному соціокультурному просторі, Організація Об'єднаних націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) у 2005 р. підготувала Всесвітню Доповідь «До суспільства знань». У цій Доповіді висвітлено ідейне підґрунтя суспільства знань та окреслено небезпеки, проблемні питання, які виникають на шляху його формування. ЮНЕСКО закликає розробляти нові норми етичного регулювання на засадах принципів спільного володіння знаннями і співробітництва. Метою ЮНЕСКО є подолання відчуження між людьми і народами через нерівність доступу до знань, віднайдення балансу між захистом інтелектуальної власності і сприянням долучення до знань і науково-технічних досягнень населення найбільш бідніших держав. Отже, розвиток ІКТ не тільки формує нові етичні виклики, він актуалізує традиційні соціально-етичні питання. Зокрема, в інформаційному суспільстві піднімається проблема справедливості розподілу спеціальних благ.

Спеціальна справедливість стосується розподілу благ суспільства, яких не вистачає на тих, хто на них претендує, і які в принципі не можуть бути розподілені без того, щоб когось не обділити. Від часів Аристотеля розрізняють наступні види забезпечення спеціальної справедливості: *розподільча*

(дистрибутивна) *справедливість* – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється із розрахунку питомої ваги внеску кожної особи у спільне благо; *зрівнювальна (ретрибутивна) справедливість* – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється між усіма членами суспільства порівну, без урахування внеску кожного у спільне благо. Американський філософ **Джон Ролз** (1921–2003) запропонував принципи соціальної справедливості для сучасного суспільства з урахуванням викликів і небезпек несправедливості. Один із принципів сформульовано наступним чином: «Всі соціальні та економічні нерівності у суспільстві мають бути влаштовані так, щоб вони були до найбільш очікуваної вигоди найменш успішних». Йдеться про те, що за умови висхідної нерівності щодо ресурсів і матеріальних благ, нерівність має бути вигідною найменш захищеним верствам, знедоленим, бідним.

Початково *цифрова нерівність* означала нерівність доступу до комп'ютеру. Коли доступ до Мережі став найбільшим благом, що забезпечували ІКТ, він був включений у поняття «цифрова нерівність». Проблема цифрової нерівності полягає в тому, що доступ до ІКТ здатен суттєво змінювати соціальні й економічні можливості людини. Населення, позбавлене доступу до ІКТ, певною мірою втрачає шанс доступу до інформаційних ресурсів і тих суспільних переваг, які вони надають. Сьогодні ІКТ забезпечують доступ до освіти і професійної кваліфікації, сприяють отриманню і обміну знань, створенню асоціацій і участі громадян у житті суспільства.

Визнання цифрової нерівності в якості суспільної проблеми свого часу змусило політиків, вчених і громадськість шукати шляхи її вирішення. Міжнародною спільнотою було сформульовано *принцип цифрової солідарності*, згідно якого держави та інші учасники інформаційного суспільства повинні вжити конкретні заходи, спрямовані на скорочення нерівності в сфері доступу до новітніх технологій. Застосування політичних і економічних рушіїв у вирішенні проблеми цифрової нерівності на сьогодні суттєво скоротив цифрову нерівність. Найбідніші куточки планети доєдналися до всесвітньої Мережі. На сьогодні проблема цифрової нерівності пов'язана

здебільшого з політикою авторитарних режимів, коли в країнах закрито доступ до певних сайтів чи взагалі до Мережі, інформація є предметом цензури і політичних маніпуляцій. Супутниками цифрової нерівності є загроза тотального спостереження, а також економічні проблеми, в першу чергу, голод. Долучення до ІКТ ускладнено для тих, хто заклопотаний питанням щоденного пошуку їжі. Неподоланими у найбідніших суспільствах є сьогодні масова неграмотність, науковий розрив з багатими країнами та «відтік мізків».

У Доповіді ЮНЕСКО наголошується, що ІКТ є джерелом соціальних змін, і вони здатні стати гарантією розвитку для всіх людей лише шляхом об'єднання свободи слова, думок, демократичних принципів та ідей справедливості.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Обговорення в малих групах: Етикет ділового листування засобом електронної пошти: основні правила, типові помилки і шляхи їх подолання.

2. Обговорення в малих групах: «За» і «проти» нелегального використання об'єктів авторського права (книжок, фонограм, фільмів) за допомогою мережі Інтернет.

3. Дебати на тему: «За» і «проти» нелегального копіювання програмного забезпечення.

4. Прокоментуйте наступні твердження:

- «Акт копіювання має моральне значення лише тоді, коли у суспільстві діють закони проти нелегального копіювання» (Дебора Джонсон);

- «Всі основні соціальні блага – свобода і можливості, прибуток і добробут, – а також основи самоповаги мають розподілятися порівну, якщо тільки нерівний розподіл деяких з цих благ чи всіх їх не йде на користь найменш удачливим» (Джон Ролз).

- Яке уточнення з точки зору етики привнесли б ви у друге висловлювання?

5. Загальні обговорення в аудиторії на тему: Хакерство: «за» і «проти».

6. Дебати на тему: Шляхи побудови суспільства знань: проблеми і виклики для України.

7. Експрес-опитування: Дилемний характер в оцінці феномену спаму. Наведіть аргументи «за» і «проти» розповсюдження спаму.

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Історичні етапи формування комп'ютерної етики;
- Законодавство про забезпечення приватності і захист персональних даних: світовий досвід.

- Неетична поведінка у мережі: різновиди і шляхи подолання.

- Етичні аспекти студентського плагіату з використанням мережі Інтернет: аморальність поведінки, аргументи проти наявної практики.

- Рівність доступу до інформації (на матеріалах Всесвітньої Доповіді ЮНЕСКО «До суспільств знань» (2005)).

2. Складіть програму боротьби із плагіатом у студентському середовищі.

3. Складіть варіант кодексу для ІТ-спеціалістів в українських реаліях.

4. Складіть етичний кодекс експерта з інтелектуальної власності.

Контрольні питання:

1. Назвіть проблемні поля інформаційної етики.

2. Охарактеризуйте мережеві субкультури.

3. Назвіть складові інформаційного етосу.

4. Які спеціальні етичні проблеми з'явилися з розвитком ІКТ?

5. Чому сферу Інтернету називають продуктом громадянського суспільства?

6. Якої ціннісної установки щодо хакерства дотримуєтесь ви? Поясніть свою позицію.

7. Чим нетикет відрізняється від етикету змістовно і технологічно?

8. Назвіть типові порушення мережевого етикету і дайте їм короткі характеристики.

9. Що таке спеціальна справедливість? Яким чином поняття спеціальної справедливості може застосовуватися до вирішення проблеми цифрової нерівності?

10. Назвіть основні складові суспільства знань.

Джерела і література:

1. Про захист персональних даних. Закон України: чинне законодавство зі змінами станом на 20 листопада 2012 р. / Верховна Рада України. – № 2297–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34. – ст.481.

2. Про розповсюдження примірників аудіовізуальних творів, фонограм, відеограм, комп'ютерних програм, баз даних. Закон України: чинне законодавство зі змінами станом на 1 січня 2013 р. / Верховна Рада України. – № 1587–III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 24. – ст.183.

3. Про авторське право і суміжні права. Закон України: чинне законодавство зі змінами станом на 5 грудня 2012 р. / Верховна Рада України. – № 3792-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 13. – ст.64.

4. Внебрачных Р. А. Троллинг как форма социальной агрессии в виртуальных сообществах /Р. А. Внебрачных // Вестник Удмуртского университета. Философия. Социология. Педагогика. – 2012. – Вып. 1. – С. 48–51.

5. К обществам знания: Всемирный Доклад ЮНЕСКО. – Париж: ЮНЕСКО, 2005. – 239.

6. Коваль Е.В. Этнос информационного общества: автореферат дис. на соискание ученой степени канд. филос. наук: спец. 09.00.05 «Этика». – Саранск: МГУ им.Н.П.Огарева, 2011. –18с.

7. Коваль Е.В. Эмос хакеров /Е. В. Коваль // Практична філософія: Науковий журнал. – №4 (30). – 2008. – С. 13–15.
8. Ксенофонтова И. В. Специфика коммуникации в условиях анонимности: меметика, имиджборды, троллинг /И. В. Ксенофонтова // Интернет и фольклор. Сборник статей /отв. ред. Каргин А. С. – М.: ГРЦРФ, 2009. – С. 285–294.
9. Малюк А. А., Полянская О. Ю., Алексеева И. Ю. Этика в сфере информационных технологий /А. А. Малюк, О. Ю. Полянская, И. Ю. Алексеева. – М.: Горячая линия-Телеком, 2011. – 344 с.
10. Миролубенко Г. А. Інформаційна етика в просторі сучасних комунікативних процесів (філософсько-етичний аналіз): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук: спец. 09.00.07 «Етика». – К.: КНУ, 2011. – 14 с.
11. Руднев В. Словарь культуры XX века: Ключевые понятия и тексты /В. Руднев. – М.: Аграф, 1997. – С. 53–55.
12. Хардин Г. Трагедия общего пользования /Г. Хардин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inliberty.ru/library/study/294/>

Тема 11.

Біоетика

1. Становлення біоетики.
2. Принципи біоетики та їх інституційне забезпечення.
3. Етичні виміри смерті та вмирання.
4. Етичні питання трансплантації органів і тканин.
5. Біоетичні аспекти медичного втручання в репродуктивні функції людини.
6. Етичні проблеми медичної генетики.

1. Становлення біоетики.

У сучасному світі темпи і напрямки розвитку медицини, біології та пов'язаних з ними технологій обумовлюють велику кількість моральних проблем і *дилем*. Сьогодні очевидно, що сутність людини значною мірою залежить від її біологічної організації, яка не зводиться до традиційних медичних питань про здоров'я і хворобу, життя і смерть. Зацікавлені сторони, пацієнти та їхні родичі, фактично є широкою громадськістю, яка відчуває на собі беззастережні можливості влади лікаря над людським організмом. Особливо загрозливою ця влада видається з огляду на широкі перетворення в довкіллі, які непередбачувано впливають на здоров'я людини.

Проблема поєднання людських цінностей та біологічного знання опинилася в центрі уваги американського лікаря, гуманіста **Ван Ренсселера Поттера** (1911–2001), який на межі 1960–1970-их рр. розробив ідеологічну програму для техногенної цивілізації – біоетику (від гр. *bios* – життя та гр. *etika* – етика). За **Поттером**, це «нова мудрість», наука виживання, що покликана поєднати досягнення науково-технічного прогресу та гуманітарного знання і стати мостом у майбутнє для людського роду. Як моральна складова медичної, екологічної та сільськогосподарської сфер, біоетика здатна поліпшити якість життя людини в добу технологій.

За **Поттером**, біоетика складається з двох частин – медичної біоетики та сталого сільського господарства. Однак подальший розвиток поттерівського проекту відбувався переважно у напрямку медичної біоетики, у той час як екологічна складова з питаннями сталого сільського господарства, лісівництва тощо розвинулася в окрему прикладну етику – *екологічну етику*.

Медицина є тією галуззю професійної діяльності, яка однією із перших відчула потребу в етиці. Давньогрецький лікар **Гіппократ** (460–370 до н.е.) сформував перші етичні правила лікаря, які згодом були покладені в основу етичного регулювання професійної поведінки медичних працівників. Протягом тисячоліть медична етика була медичною *деонтологією*, задаючи регламентацію професійних обов'язків лікаря по відношенню до пацієнта. Для медичної етики характерний *патерналістський* підхід, в рамках якого лікар є головною особою при прийнятті рішення щодо блага пацієнта. Продовження чи припинення лікування, можливість застосування медичних експериментів на хворих людях, хірургічні втручання, розподіл медичних ресурсів – за патерналістського підходу ці питання лікар вирішує самостійно.

Громадськість, зацікавлена у переосмисленні місії і обов'язку лікаря, а також прав і обов'язків пацієнта, ініціювала обговорення цих питань у суспільному дискурсі в рамках біоетики. Водночас, необхідність змін у ціннісних засадах медичної етики усвідомили і самі медичні працівники, відчувши потребу в допомозі з боку юристів, психологів, соціологів, етиків. Цей зустрічний рух медичних працівників і громадськості спричинив перетворення традиційних патерналістських стосунків «лікар–пацієнт» на партнерські. В рамках партнерського підходу лікар використовує свої знання, досвід і навички для встановлення діагнозу і прогнозу лікування, з урахуванням можливих альтернативних методів, включаючи й невтручання у хід хвороби та ризики і вигоди кожного з них.

Американські етики **Том Бошам** і **Джеймс Чайлдрес** у праці «Принципи біомедичної етики» (1977) розвинули тезу про необхідність докорінних змін у професійній етиці медичних працівників. Прагнучи надати

етичну основу для прийняття рішень у галузі медицини, Бошам і Чайлдрес поставили собі за мету створити цілісну етичну теорію, в якій поєднуються досягнення медичних наук і соціогуманітарного знання, законодавства і політики. Так з'явилася нова, біомедична, етика, заснована на повазі прав і свобод пацієнтів. Бошам і Чайлдрес сформулювали принципи, які надалі стали теоретичною основою біоетики. Це повага автономії особистості, дотримання принципів «не зашкодь», «вчиняй добро» та принципу справедливості. Дані положення конкретизовані у правилах правдивості, приватності, конфіденційності, вірності професійному обов'язку. Біомедична етика, усталена цими дослідниками, перебуває у смисловому просторі біоетики.

У біоетиці відбулося зміщення акцентів з професійної етики медичних працівників на проблемні питання, які є в компетенції прикладної етики. Вони мають дилемний характер і стосуються всіх людей нинішнього і майбутнього поколінь і водночас є найбільш інтимними, постаючи для кожної людини безпосередньо у найуразливіших сферах приватності. У біоетиці поряд з по-новому осмисленими традиційними проблемами медичної етики ставляться антропологічні, моральні, соціальні й юридичні проблеми, що виникають як прямі та побічні результати біомедичних технологій, і обговорюються адекватні відповіді на них.

Пройдені біоетикою етапи розвитку і характер постановки питань в її межах дозволяють дати їй наступне визначення: **біоетика** як прикладна етика є міждисциплінарною галуззю знань і практики, що охоплює етичні проблеми медицини та біологічних наук і пов'язаних з ними технологій у застосуванні до людини з урахуванням соціальних, правових та екологічних аспектів.

2. Принципи біоетики та їх інституційне забезпечення.

Глобальні масштаби біоетичних проблем і дилем, кількість ресурсів, необхідних для їх вирішення, та міра *політичної волі* суб'єктів міжнародної

спільноти у прийнятті рішень по етичним питанням медицини і біотехнологій вимагають консолідації зусиль всього людства. Місію по налагодженню міжнародного співробітництва в галузі біоетики успішно виконують авторитетні міжнародні організації, такі як ООН, ЮНЕСКО, ВООЗ. Вони ініціюють створення і забезпечують роботу експертних комітетів і комісій, консультативних рад, які розробляють пропозиції щодо механізмів етико-правового регулювання медицини і біотехнологій. За результатами роботи експертів міжнародними організаціями створюються звіти, доповіді, проекти *декларацій, хартій* тощо. Підписані державами-членами, ці документи стають свого роду дороговказами – держави-члени зобов'язуються узгоджувати свої нормативно-правові бази з прийнятими документами і на цій основі вибудовувати внутрішню політику. Відповідно до політики держави трансформується діяльність установ і організацій, коректуються їх статuti, *етичні кодекси* тощо. Усталені на рівні організації, принципи починають впливати на переконання окремої людини та визначати її вчинки.

Принципи біоетики викладені в Універсальній декларації з біоетики і прав людини, прийнятій ЮНЕСКО у 2005 р. У самій назві документу вже міститься вказівка на характер принципів біоетики – у Декларації визначено *універсальні етичні принципи*. До них належать зокрема:

- повага людської гідності – визнання внутрішньої цінності будь-якої людини як рівноправного члена світової спільноти, незалежно від заслуг, походження, віку, статі, психічного та фізичного стану;
- повага автономії людини – визнання права особи на самостійне прийняття рішення і відповідальності за нього;
- недоторканість приватного життя – дотримання *приватності*;
- рівність, справедливість та рівноправ'я – рівність у забезпеченні основних *прав людини* та заборона всіх видів дискримінації;
- повага уразливості людини – забезпечення поваги особам та групам, які є найбільш слабкими та уразливими перед стрімким розвитком наук та

технологій (до яких належать малозабезпечені групи населення, діти, жінки та люди з обмеженими можливостями);

- принцип блага та незаподіяння шкоди – отримання пацієнтами або учасниками досліджень найбільших прямих і непрямих благ, а також мінімізація шкоди;

- солідарність і співробітництво – співпраця між людьми та народами;

- повага культурної різноманітності та плюралізм – визнання рівності всіх культур, здійснюване на засадах солідарності і співробітництва;

- соціальна відповідальність – відповідальність урядів за покращення стандартів здоров'я та сприяння соціальному розвитку свого населення, скорочення бідності та неграмотності, підтримку служб охорони здоров'я;

- спільне використання благ – спільне для всього людства використання благ, пов'язаних з проведенням будь-яких наукових досліджень і застосуванням їх результатів із дотриманням режиму найбільшого сприяння доступу до цих благ населення країн, що розвиваються;

- захист майбутніх поколінь – приділення належної уваги питанням впливу медицини і біотехнологій на майбутні покоління;

- захист довкілля, біосфери і біорізноманіття – захист і відновлення навколишнього середовища, у тому числі і з використанням традиційних природоохоронних практик, а також забезпечення належного доступу до біологічних і генетичних ресурсів та їх використання.

Регулятивними ідеями Декларації є інформована згода та інформований вибір. **Інформована згода** – засадничий принцип Декларації, який визначає припустимість медичного втручання на основі усвідомленої добровільної згоди пацієнта. **Інформований вибір** – це вибір пацієнта на основі поданої лікарем інформації.

Дієвість принципів біоетики забезпечується *етичною інфраструктурою*, представленою, зокрема, біоетичними комітетами та службами етичного консультування.

У світі існують різні моделі біоетичних комітетів та служб етичного консультування. Одні діють на державному рівні, інші – у фахових галузях, на регіональному й місцевому рівні, регламентуються законодавством, кодексами професійних об'єднань медпрацівників чи правилами, прийнятими адміністраціями тих закладів, при яких вони функціонують. Об'єднуючою для всіх них є ідея інституційного забезпечення ефективної взаємодії лікаря і пацієнта.

Біоетичні комітети – це інституції, до складу яких входять лікарі, медсестри, соціальні працівники, юристи, духівництво, фахівці з медичної етики та представники громадськості. Вони функціонують на державному рівні з метою формування соціальної політики щодо організації суспільного обговорення біоетичних проблем, просвіти й інформування громадськості та її залучення у процес прийняття рішень по проблемам біоетики.

Етичними комітетами називають різного роду служби при окремих лікарнях, національні та міжнародні професійні медичні співтовариства, метою яких є розподіл дефіцитних ресурсів (органів та тканин для трансплантації, доступу до рятувальної апаратури тощо); вироблення рекомендацій по покращенню законодавства в галузі, обговорення і підготовка пропозицій для конкретних випадків, що актуально і потенційно викликають моральні ускладнення чи конфліктні ситуації.

Також етичними комітетами є незалежні міждисциплінарні організації, до складу яких входять лікарі, парамедики, юристи і представники громадськості. Метою діяльності таких комітетів є забезпечення захисту прав і здоров'я осіб, які беруть участь в медичних дослідженнях, і гарантування такого захисту для суспільства в цілому. До функцій таких комітетів належать експертиза етичних, правових, наукових та соціальних проблем, що стосуються дослідницьких проектів за участі людей.

Окрім того, в багатьох країнах функціонують служби етичного консультування при медичних закладах, які утворюються за рішенням

адміністрації закладу (лікарні, госпіталю, медичного центру). Завданнями таких служб є:

- надання консультативної допомоги лікарям, пацієнтам та родичам пацієнтів у вирішенні різного роду етичних проблем, що виникають у процесі лікування;
- забезпечення приватності й інформованої згоди пацієнта;
- прийняття рішення щодо дієздатності пацієнта;
- забезпечення прозорості процедури прийняття рішення опікунами чи піклувальниками;
- нагляд за прийняттям рішень щодо припинення лікування;
- моральна і правова освіта медичного персоналу лікарень та пацієнтів.

Сама ініціатива створення етичних комітетів і служб етичного консультування при медичних закладах свідчить про зростання прав пацієнтів та учасників медичних досліджень, а також про соціальну відповідальність лікарів і медперсоналу.

В Україні комітети з етики починають створюватися з середини 1990-их рр. У 1995 р. при Фармакологічному центрі Міністерства охорони здоров'я (МОЗ) був створений етичний комітет задля гармонізації системи проведення клінічних випробувань і реєстрації лікарських препаратів. У 2000 р. засновано комітет з біоетики при Президії Академії медичних наук України, в рамках якого спільно з МОЗ розроблено типові положення про комітети з медичної етики наукових і лікувально-профілактичних установ. У 1998 р. за ініціативи ЮНЕСКО був створений Комітет з питань біоетики при Президії Національної академії наук України (НАНУ). Базовою організацією Комітету став Національний науковий центр з медико-біотехнічних проблем при Президії НАНУ. У 2001 р. організовано Комісію з питань біоетики при Кабінеті міністрів України. На сьогодні комісії або комітети з біоетики працюють також при всіх вищих медичних учбових закладах, в інститутах та установах медико-біологічного профілю різного підпорядкування. Близько 100 біоетичних комітетів і комісій діють на локальному рівні. Практика

біоетики у нашій країні тільки розпочинається, проблемою є злагодженість і взаємодія існуючих структур та широке застосування й ефективне функціонування біоетики.

3. Етичні виміри смерті та вмирання.

Традиційні ціннісні установки зобов'язували людину коритися Божій волі щодо строку перебування на землі й бути мужньою у прийнятті посланих Богом фізичних й душевних страждань. Натомість сучасність активно піднімає питання про якість життя. *Якість життя* – комплекс факторів, заснованих на мірі задоволеності особою умовами життя. Робота серця, органів дихання й травлення, що можуть підтримуватися автономно, ще не є життям особистості, і є для більшості здорових людей чимось набагато гіршим, ніж сама смерть. Найстрашнішим видається не акт смерті, а процес вмирання невиліковно хворого, коли безпомічність, втрата людської гідності стають втратою власного *Я*, того, що робить людину людиною. Якість життя характеризується комфортними умовами існування в цілому, де моральне самопочуття пацієнта набуває важливого значення.

Масовість випадків штучного підтримання життя завдяки досягненням медицини і біотехнологій призвела до перегляду поняття смерті. На початку 1980-их рр. був встановлений новий критерій смерті – смерть мозку. Мозок як орган, що інтегрує функціонування всіх інших органів і водночас відповідає за роботу свідомості, став мірилом життя людини. Засвідчення смерті мозку є основою констатації смерті людини. Фінляндія була першою країною, яка офіційно прийняла даний критерій у 1971 р. Сьогодні більшість країн світу, серед них і Україна, визнають юридичний статус цього критерію.

Пропущені через призму принципу автономії, питання щодо смерті і якості життя набувають нового нормативно-ціннісного змісту. Йдеться про визнання *права на смерть*, тобто права пацієнта самостійно вирішувати питання життя та смерті. Офіційне оформлення це право отримало у вигляді *життєвої волі* – документу, який може скласти кожна людина у повній

свідомості і здоровому розумі; в ньому представлено волю особи щодо життєпідтримуючого лікування у випадку невиліковної хвороби.

Одним із механізмів уникнення страждань є **евтаназія** (від гр. *euthanatos*, *eu* – добро, благо та *thanatos* – смерть: добра смерть) – безболісне позбавлення лікарем життя невиліковно хворого пацієнта, який бажає померти. Захисники евтаназії називають її милосердним вбивством. Гострі суперечки щодо етичної оцінки постановки питання про «милосердне вбивство» призвели до низки термінологічних та смислових розрізень, які представлено у таблиці 10.1.

Таблиця 10.1.

Різновиди евтаназії

Назва	Зміст практики	Примітки
Вбивство		Юридично може бути покаране вбивство, а діяння «дати померти» за законом не може ставитися в провину. Воно може бути піддане моральному осуду, адміністративному покаранню як злочинна недбалість чи професійна непридатність.
«Дати померти»	Лікар знає дії, які можуть попередити смерть пацієнта, але не чинить їх, дозволяючи йому померти.	
Ординарні методи	Належний, стандартний метод лікування, який може бути застосований при певній хворобі.	У світовій практиці морально-правова основа для подовження життя штучними методами застосовується до прийняття рішень і забезпечується принципом інформованої згоди.
Екстраординарні методи	Методи штучного підтримання життя.	

Пасивна евтаназія	Утримання від життєпідтримуючого лікування.	Цей розподіл був поширений у світовій медичній практиці у 1960–1970-их рр. Але повсякчасно евтаназія розуміється як активна евтаназія, тому термін «пасивна евтаназія» вийшов із ужитку, а процедуру стали називати «утриманням від життєпідтримуючого лікування».
Активна евтаназія	Навмисне втручання з метою перервати життя пацієнта, наприклад, через призначення летальної ін'єкції.	
Навмисне позбавлення життя	Дії лікаря по скороченню життя пацієнта через призначення летальної ін'єкції.	Важливим є усвідомлення відповідальності лікаря за передбачувані наслідки своїх дій, незалежно від того, навмисно чи передбачувано, але ненавмисно він діяв.
Передбачуване, але ненавмисне позбавлення життя	Дії лікаря по скороченню життя пацієнта через призначення, наприклад, все більших доз морфію для зменшення болю, що тягне за собою скорочення життя пацієнта.	
Асистований суїцид	Допомога лікаря при самогубстві, наприклад, пацієнт робить собі летальну ін'єкцію, яку він отримав від лікаря.	Рішення залишається за пацієнтом, який може змінити його до того моменту, поки летальний процес не стає незворотним.
Добровільна (активна) евтаназія	Лікар приписує летальну ін'єкцію і керує процесом.	
Акт переривання життя без явної згоди пацієнта	Свідоме припинення життя пацієнта лікарем без його явної вимоги.	
Непряма евтаназія	Смерть від застосування заспокійливих та знеболюючих препаратів у летальних дозах.	

Дискусії щодо еутаназії мають не лише теоретичний вимір, вони вже більш як чверть століття ведуться щодо легалізованої практики. В Нідерландах у 1980 р. прийнято закон, що дозволяє еутаназію, а з 1992 р. діє закон, що надає пацієнтам право припинити життєпідтримуюче лікування. У 2003 р. асистований суїцид легалізований у штаті Орегон (США). Аргументи прихильників і супротивників еутаназії узагальнено у таблиці 10.2.

Таблиця 10.2.

Аргументація «за» і «проти» еутаназії

Аргументи «за»	Аргументи «проти»
- надання прав помираючій людині розпоряджатися своїм життям; - позбавлення родичів помираючого фізичних, соціальних й економічних тягарів догляду та витрат; - «економічний аргумент»: переспрямування суспільних ресурсів, які витрачаються на допомогу безнадійно хворим, в інші сектори охорони здоров'я; - зростання відкритості й поінформованості щодо еутаназії збільшує відчуття контролю над життям, що тягне за собою зростання відчуття суспільного добробуту.	- порушення обов'язку лікаря не вбивати невинного; - зниження порогу неприпустимого у медицині: змінюється вектор соціальної політики, коли лікарі можуть цілеспрямовано позбавляти пацієнта життя чи допомагати йому у самогубстві; - «аргумент слизької доріжки»: еутаназія є дешевим засобом звільнення від немічних і суспільно непотрібних людей, що нагадує фашистську практику позбавлятися зайвих людей; - розширення меж для застосування недобровільної еутаназії; - альтернативою еутаназії є паліативна медицина, оскільки вимога еутаназії може бути результатом депресії чи розгубленості, відчуття безпомічності, безпорадності та страху.

Паліативна медицина (від фр. *palliatif*, з лат. *palliat* – прикритий: засіб, що тимчасово полегшує хворобу, але не ліквідовує її) – здійснення медичного догляду за смертельно хворими пацієнтами на останньому етапі

їхнього життя. Визначальними рисами паліативної медицини є боротьба не із хворобою, а з болем та іншими симптомами, що супроводжують умирання; підвищення якості життя вмираючого; підтримка морального духу родичів вмираючого.

Найрозповсюдженішою формою паліативної медицини є *хоспіс* (від англ. *hospice* – середньовічний постійний двір для ослаблених і хворих мандрівників, що утримувався релігійним орденом) – медико-санітарний заклад, в якому персонал, знаючи, що хворий помре у найближчому майбутньому від невиліковної хвороби, ставить собі за мету зменшити його фізичні та душевні страждання.

Перший паліативний заклад, Хоспіс св. Христофора, був відкритий британським лікарем **Сесілією Сондерс** (1918–2005) під Лондоном у 1967 р. Надаючи традиційну для середньовічних хоспісів допомогу, працівники св. Христофора мали професійну освіту і неухильно дотримувалися сучасних вимог медичного догляду за пацієнтами.

Сьогодні існує більше 6 тис. програм паліативного догляду у більш ніж 100 країнах світу, найпоширеніші вони у Великобританії та США. В Україні паліативна медицина лише починає свій розвиток, і кількість хоспісів є вкрай недостатньою.

4. Етичні питання трансплантації органів і тканин.

Трансплантація (від лат. *transplantatio* від *transplanto* – пересаджую) органів – високотехнологічна галузь медицини, обумовлена злагожденістю роботи великих колективів фахівців різних галузей. У широкий медичний обіг операції з пересадки органів і тканин увійшли на межі 1970–1980-их рр.

Збільшення попиту на донорські органи прямо ставить питання про безперебійне джерело постачання трансплантатів (тканин та органів, які використовують для пересадки). Єдиним джерелом людських органів є людина-донор. Існує два види отримання донорських органів – пожертви

живих донорів та пересадка органів від трупу. Обидві ці практики засновуються на безкорисливому акті дару, пожертви органа донором.

Некомерційна основа донорства залишає невизначеним майбутній фізичний та моральний статус донора попри передбачену компенсацію моральних витрат і незручностей та виділення коштів на реабілітаційний період. У зв'язку з цим було введено поняття «право на принесення жертви». Сьогодні у світі майже повсюдно прийнята практика спорідненого донорства – право на принесення жертви мають переважно родичі чи близькі люди реципієнта. Цим забезпечуються принципи добровільності й *альтруїзму*. Дозвіл на пересадку органів і тканин не-родичами несе в собі потенційну загрозу комерціалізації, з можливістю насильницького забору трансплантів.

Пересадка органів від трупу також ставить гострі питання в етико-правовій площині. Критерієм придатності донорських органів є смерть мозку. Оскільки у цьому випадку швидко припиняється циркуляція крові, донор має бути підключений до апаратів штучного підтримання життя у найкоротші терміни. Наскільки морально виправданою є маніпуляція з тілом померлої людини, штучне підтримання роботи її органів при смерті мозку для потреб іншої людини? Мертве тіло має особливий моральний статус і передбачає певні норми поводження з ним. Така ціннісна установка закріплена юридично і має корені в моральній традиції. Наскільки моральним може бути використання тіла однієї людини для рятування життя іншої?

Найбільш гостро стають етико-правові питання справедливого розподілу органів і тканин та їх комерційного використання. Світова спільнота чітко розуміє необхідність прозорості розподілу дефіцитних ресурсів, до яких відносяться трансплантати. Це вимагає інституційного засвідчення волі донора на забір органів чи тканин, систему постачання та справедливого розподілу. Хоча трансплантація органів поширена майже повсюдно у світі, розвинена інфраструктура й правове забезпечення процедури наявні лише у США та країнах Західної Європи.

За міжнародними правовими документами купівля і продаж органів та тканин є протизаконними. Водночас дефіцит трансплантів змушує до пошуку нових джерел їх отримання, з одного боку, та можливість для малозабезпечених верств населення отримати кошти від продажу своїх здорових органів – з іншого. Це створює основу для ринку трансплантів, який, за умов заборони, стає чорним ринком.

Аргументи проти комерціалізації донорства засновуються на занепокоєнні, що:

- перетворення органів і тканин на товар нівелює соціальний статус людини;
- дозвіл на торгівлю органами посилить соціальну несправедливість, обмежуючи й далі соціально незахищені верстви населення, і надаючи перевагу заможним виживати за рахунок бідних.

Але вже сьогодні трансплантологія є високовитратною галуззю, доступною лише заможним людям. Благодійний дар органу чи тканини супроводжується високовитратними пересадкою, транспортуванням, імплантацією, приживленням, постопераційним лікуванням та наглядом. Стурбованість громадськості викликає розрив між безкорисним даром донора і комерціалізацією процедури. Виявляється, що донор – це єдина ланка, яка не має матеріальної вигоди від своєї пожертви.

Захисники комерціалізації трансплантології пропонують легалізувати торгівлю органами, поставити наявну ситуацію на правову основу. Аргументами на підтримку комерціалізації донорства є:

- законодавчо оформлена купівля й продаж гамет людини (яйцеклітин і сперми);
- розуміння того, що проста заборона торгівлі трансплантатами при незадоволеному попиті на них вже створює чорний ринок органів і тканин.

Чорний ринок трансплантатів – це нелегальний добровільний продаж малозабезпеченими людьми своїх органів з метою отримання коштів на

життя, а також викрадення людей, особливо дітей, з країн третього світу, торгівля людьми.

З точки зору прихильників комерціалізації трансплантології питання постає не в тому, чи моральною є купівля-продаж органів, а у необхідності правового регулювання наявних ринкових відносин у сфері трансплантації органів і тканин. Офіційна комерціалізація дасть можливість ліквідувати чорний ринок та обмежити альтруїзм у наданні органів та тканин.

5. Біоетичні аспекти медичного втручання в репродуктивні функції людини.

По результатам ряду конференцій ООН (Єгипет, 1994 р. та Китай, 1995 р.) широко відомою у світі стала концепція репродуктивного здоров'я. **Репродуктивне здоров'я** – це стан повного фізичного й психічного здоров'я та соціального благополуччя, що стосується репродуктивної системи та її функціонування. Репродуктивне здоров'я передбачає, що люди здатні мати безпечне статеве життя й отримувати від нього задоволення; спроможні відтворювати себе; мають доступ до безпечних, ефективних і прийнятних методів планування сім'ї за власним вибором, включаючи свободу регулювання репродуктивної поведінки; мають доступ до відповідних медичних служб, які дадуть їм змогу почуватися захищеними під час вагітності та пологів, і надають шанс мати здорову дитину. Відповідно до цього визначається **репродуктивний вибір** – автономія особистості у питаннях народження дітей, та **репродуктивні права** – правові передумови забезпечення репродуктивного здоров'я.

Право на материнство і заборона на примусове штучне переривання вагітності закріплені законодавством. Суспільні дискусії та дебати біоетиків охоплюють питання щодо моральності відмови від материнства, репродуктивної поведінки, переривання вагітності та використання асистованих репродуктивних технологій.

В Україні етична оцінка практики абортів – переривання вагітності – увійшла в науковий дискурс через вплив західної біоетики, де вже понад 30 років точаться запеклі дискусії щодо його моральних вимірів. Світовий дискурс по проблемі штучного (добровільного) абортів є свідченням чутливості щодо морально неоднозначності даної практики. Опоненти дискусії – сторони, які в своїй аргументації захищають право на життя (*pro life* – за життя) і право на вибір (*pro choice* – за вибір). Аргументи сторін представлено у таблиці 10.3.

Таблиця 10.3.

Аргументи в дискусіях про аборти

Проблема	Аргументи <i>pro life</i>	Аргументи <i>pro choice</i>
Моральний статус ембріона	- Ембріон є особистістю й має право на життя з моменту зачаття, - штучний аборт – це завжди довільне позбавлення життя безвинної людської істоти, тобто пряме навмисне вбивство.	- Ембріон є живою істотою, але перетворення зародку на людську особистість здійснюється поступово у процесі розвитку від зачаття до народження, а отже плід отримує право на життя від II до III триместру вагітності. Відповідно, у I триместрі вагітності жінка є автономною у прийнятті рішення про переривання вагітності.
Наскільки вільно жінка може розпоряджатися власним тілом?	Мати біологічно і соціально відповідальна за безпомічну істоту, життя якій дала з моменту зачаття, тому вона має це усвідомлювати і розуміти, що зародок не зможе вижити без її допомоги.	Саме тому, що плід не здатен вижити поза організмом матері, він не може мати таке саме право на життя, як і жінка, і тому право жінки розпоряджатися своїм тілом на власний розсуд є пріоритетним.

При вирішенні репродуктивних питань найзацікавленішою є жінка, оскільки саме вона є обтяженою стороною, і її здоров'я піддається ризику при будь-яких діях, пов'язаних з репродуктивним вибором.

У дискусії по етичним проблемам штучного аборту йдеться не про заборону чи відмову від абортів взагалі. Тут визначаються критерії, за якими аборт може бути морально прийнятним чи неприйнятним. Аргументи опонентів – це простір альтернатив, одну з яких має обрати інформована жінка щодо майбутнього свого і своєї дитини. Правильне рішення – це не рішення про аборт. Це будь-яке рішення, яке приймає інформована мати.

Одним із показників репродуктивного здоров'я пари є здатність народжувати дітей. Близько 15% подружніх пар у розвинених країнах є безплідними, а відсоток безплідних пар у країнах, що розвиваються, набагато більший.

Проблема безплідності – одна з найстаріших в людській цивілізації. У добу прискореного технологічного розвитку допомога безплідним парам є одним з першочергових наукових і практичних завдань. Але запровадження асистованих репродуктивних технологій породжує багато моральних дилем, розв'язання яких не завжди можливе шляхом запровадження відповідної нормативно-правової бази.

Перше питання, що викликає дискусії, стосується моральної оцінки донорства гамет. Полярними позиціями диспутантів є наступні:

- донорство гамет – це акт альтруїзму з боку тих, хто їх дарує;
- донорство гамет неприйнятне з моральної точки зору, є корисливим за мотивами, може бути свідченням розбещеності й низького морального рівня донора.

Важливим також є етичне питання щодо оплати, яке може бути причиною зловживань донора.

Сурогатне материнство – технологія, в ході якої яйцеклітина однієї жінки запліднюється *in vitro* (з лат. «у пробірці»), а потім ембріон переноситься в матку іншої жінки, здатної виносити плід. У ході таких маніпуляцій з ембріоном, чітко розмежовуються функції біологічних та соціальних батьків. Зasadничою умовою сурогатного материнства є згода сурогатної матері на те, щоб замовники дитини (соціальні батьки) були

юридично оголошені батьками дитини. Однак відомі чисельні випадки, коли укладена угода між сурогатною матір'ю та замовниками оскаржувалася жінками-донорами у судовому порядку після народження дітей, і, примітно, що суди ставали на сторону таких матерів, задовольняючи їх позови, чи принаймні, обмежуючи в правах замовників дитини – соціальних батьків.

6. Етичні проблеми медичної генетики.

Сучасна цивілізація стоїть перед етичними викликами, пов'язаними з таємницею генетичної інформації, дослідженнями на людських ембріонах, можливостями клонування людини. Декотрі з цих проблем сьогодні ще є гіпотетичними, оскільки технології поки не набрали сили для запровадження у широку практику. Може знадобитися кілька десятиріч, поки вони перетворяться на повсякденні. Однак стрімкий розвиток генетики вже ставить питання про міру, до якої можна використовувати технології для вдосконалення людини з медичними та немедичними цілями.

Міжнародний проект «Геном людини», розпочатий наприкінці 1980-их рр., мав на меті поглиблення фундаментальних знань про організацію та функціонування генетичного апарату людини. Завершення роботи планувалося на 2010–2020-ті рр., а фактично вже у 2000 р. були оприлюднені його офіційні результати, які мали теоретичне і прикладне значення, перш за все у сфері медичної генетики.

Медична генетика у багатьох країнах, зокрема в Україні, виросла на ґрунті своєї попередниці, *євгеніки* (від гр. *eu* – добрий та *genos* – рід: добрий за народженням, успадковано шляхетний) – практики свідомого виведення у людей особливих якостей за допомогою селекції. Термін був введений англійським антропологом **Френсісом Гальтоном** (1822–1911) для позначення «науки», покликаної удосконалювати людський рід. З того часу євгенікою називають будь-які спроби втручання у вибір потомства для досягнення соціально значимих цілей.

У ряді західних країн початку ХХ ст. були прийняті євгенічні закони, що дозволяли державі у примусовому порядку стерилізувати душевнохворих людей і при цьому заохочували осіб з бажаними характеристиками мати як можна більше дітей. Найвідомішим є приклад фашистської Німеччини, де протягом 1930–1940-их рр. сотні тисяч калік, душевнохворих, гомосексуалістів, циган було визнано неповноцінними, генетично нижчими за інших, і стерилізовано чи страчено шляхом насильницької евтаназії.

З викриттям правди про євгенічну політику нацистів Європа постійно відмежовується від будь-яких спроб відродження євгеніки, забороняючи багато галузей генетичних досліджень. Найсуворішими до заборон є Австрія та Німеччина. Водночас ряд країн, переважно східних, сьогодні проводять соціальну політику по заохоченню євгенічних соціальних програм, включаючи політику щодо емігрантів та репродуктивних технологій. Але взагалі євгенічні прийоми, позбавлені державної підтримки й контролю, переважно застосовуються для уникнення генетичних розладів. Так, прийнято розрізняти наступні її різновиди:

- євгеніка стандарту – соціальна політика і програми, покликані забезпечувати право кожної людини на принаймні мінімум нормальних генів;

- негативна євгеніка – соціальна політика і програми, покликані зменшити розповсюдження генетичних хвороб. У багатьох країнах стерилізація людей з генетичними вадами практикується до сьогодні;

- позитивна євгеніка – досягнення систематичних чи запланованих змін для покращення людей та їхніх нащадків, що включає селекцію здорових генів та використання гамет від людей, які вважаються видатними у фізичних та інтелектуальних якостях.

Генна інженерія – метод біотехнології, який займається дослідженнями по перебудові генотипів, складної системи генів, що утворилася в процесі еволюції. Як самостійна галузь науки вона з'явилася у 1950-их рр., але вже сьогодні продукти генної інженерії, такі як, наприклад, гормональні

препарати, широко використовують у медицині. Можливості, які генна інженерія обіцяє в майбутньому, практично безмежні. За своєю суттю вона очевидно реабілітує євгеніку.

Успіхи генної інженерії примусили вчених і суспільство замислитися над етичною стороною маніпулювання з людським зародком. Очікувані вигоди від використання цих медичних розробок широко пропагуються вченими. Але суспільні обговорення, занепокоєність фахівців з етики, соціологів, громадськості зосереджуються на можливих побічних ефектах та зловживаннях, що виражають перш за все страх за зміну біомедичними технологіями людської природи, зсув «нормальності» людини у невідомому нині напрямку.

Занепокоєння викликає сам факт маніпуляцій людським ембріоном. Аморальність нецільового використання ембріону як ресурсу стовбурних клітин визнається сьогодні більшістю зацікавлених сторін – фахівцями-біоетиками й громадськістю.

Занепокоєність знайшла відображення і в нормативно-правовій базі держав. Так, Німеччина у 1990 р. прийняла Акт про захист ембріонів, за яким заборонено жорстоке поводження з ембріонами людини, відбір за статтю, штучну модифікацію статевих клітин, клонування людей тощо. Ряд західноєвропейських країн (серед них Австрія, Франція, Швейцарія, Польща) також прийняли закони, які регулюють дослідження на ембріонах людини. У США, де активно проводяться такі дослідження, громадськість та уряд стурбовані можливістю зловживань та новим витком комерціалізації у сфері штучного запліднення. Тому у 2001 р. було суттєво обмежено державне фінансування таких програм. Дослідження перемістилися у приватний сектор, де корпорації з готовністю надають ученим потрібне фінансування. Зміна джерел фінансування суттєво ускладнює проблему, оскільки урядовий і суспільний моніторинг та нагляд практично унеможливлюються.

У той же час, кожна із актуальних і потенційних технологій генної інженерії спричиняє гострі суспільні дебати.

По-перше, через унікальні регенеративні можливості стовбурних клітин вони можуть використовуватися не лише для лікування, а й для покращення функціонування людського організму, як-от омолодження. Має бути розрізнено лікування та покращення, але в теорії ще немає способу розмежувати критерії відмінностей, тому немає й способу відрізнити їх на практиці. Серед біоетиків і громадськості є занепокоєння, що, будучи дозволене одного разу в медичних цілях, терапевтичне клонування не буде підконтрольним при його використанні для «вдосконалення». Соціальні та моральні наслідки «вдосконаленого» тіла й невизначено подовженого життя взагалі важко передбачити.

По-друге, неоднозначно може бути розцінений сам факт вибору статі, «вершина айсбергу» вдосконалень, межі якого можуть розширюватися відповідно до прогресу технологій та платоспроможності батьків. Питання постає сьогодні надзвичайно гостро: чи має генодіагностика бути доступною всім, хто намагається покращити певні селективні якості своїх дітей, що не пов'язані із станом здоров'я (фізичні якості, краса, інтелект, соціальні навички)? Фактично деякі багаті пари в надії мати обдарованих і привабливих дітей, бажають платити великі суми донорам, які зможуть виробити гамети надзвичайної генетичної якості.

По-третє, посилилися страхи світової спільноти щодо клонування після 1997 р., коли був створений безголовий клон жаби. Цей досвід поставив питання про можливість створення безголових людей як «фабрик органів», й у світі по-новому заговорили про відродження «наукового фашизму».

Багато країн по всьому світу поставили поза законом репродуктивне клонування людини. Ще у 1998 р. Радою Європи був прийнятий «Додатковий протокол про права і гідність людини по відношенню до біомедицини», де прямо забороняється репродуктивне клонування.

Аргументи «за» і «проти» клонування відображають різні, часто суперечливі й несумісні підходи до цієї проблеми й засвідчують різні аспекти

людського життя, які можуть стати проблемою для людей при існуванні клонів та можливості життя клонів у людському суспільстві:

- можна передбачити згоду ще ненародженої дитини на свободу від вроджених дефектів чи розумової відсталості, але чи можна передбачити згоду дитини бути клоном?

- клонована людина не може бути індивідуальністю, будучи генетичною копією особи, від якої було перенесено клітину;

- клон не буде «мати право на відкрите майбутнє» – він повинен буде реалізовувати спроектовані на нього очікування бути копією особи, від якої перенесено клітину;

- можливі зловживання людей щодо експлуатації клонів, наприклад, як створення ферм по вирощуванню сировини для трансплантації органів і тканин, використання клонів для виконання чорної роботи чи для воєнних дій;

- поява клонів призведе до втрати традиційних родинних зв'язків, оскільки клонована дитина буде ідентичною копією, близнюком того з батьків, від якого взяті гени, і при цьому жодним чином не буде пов'язана з іншим. Наприклад, як поводитися батькові, дитина якої є більш молодим виданням своєї матері? І як цей батько буде ставитися до клону, коли дівчинка досягне статевої зрілості?

По-четверте, сьогодні ще рано говорити про успіхи інженерії зародкових шляхів, оскільки суттєвою перешкодою є заборона експериментів на людині та заборони досліджень цієї технології рядом європейських країн та Радою Європи. Занепокоєння і страх викликані можливістю породити таку соціальну нерівність, масштаби якої неможливо передбачити. Генетично вдосконалені люди будуть відрізнятися від «звичайних» за зовнішнім виглядом та рівнем інтелекту. Якщо зараз ці якості сприймаються їх носіями та оточуючими як випадок долі, удача, результат самовдосконалення, то, отримані від народження шляхом евгенічних маніпуляцій, вони перетворяться на індикатор соціального статусу і відмежують «кращих» від

«решти». У контексті цього в майбутньому можна буде цілком виправдано говорити про «зверхлюдей» та «недолудей».

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Дискусія на тему: Причини запровадження етико-правової регуляції досліджень на людях.

2. Дебати на тему: «За» і «проти» евтаназії.

3. Обговорення в малих групах з подальшим узагальненням в аудиторії: Аргументи *«pro life»* і *«pro choice»* у прийнятті рішення про аборт.

- Які б аргументи до наведених у розділі додали ви? Обґрунтуйте свою відповідь.

4. Загальна дискусія на тему: Технології генної інженерії: погляд у майбутнє.

5. Яку б відповідь дали ви на питання, поставлене німецьким філософом Юргеном Габермасом: «Чи узгоджується із гідністю людського життя те, що [живий індивід] має бути створений з обмовками і удостоєний права на існування лише в результаті генетичного дослідження?».

6. Прокоментуйте питання-роздум Габермаса і дайте свою відповідь на поставлене ним питання:

«Чи припустимо, що ми використовуємо людське життя з селекційними цілями? Аналогічне питання виникає, якщо ембріони слугують в якості “витратного матеріалу” для реалізації смутної ідеї про те, що одного разу можна буде виростити (зокрема, з клітин тіла самого пацієнта) тканини для трансплантації (без будь-яких проблем, пов’язаних з подоланням обмежень, що накладаються імунним захистом шляхом відторгнення чужорідних клітин) і пересадити їх хворому».

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Образ біоетики в концепції Ван Ренсселера Поттера.

- Стратегії розвитку біоетики в Європі та США: основні відмінності.
- Основні етапи теорії і практики євгеніки.

2. Підготуйте аналітичну записку на тему: Міжнародні документи етико-правової регуляції досліджень на людях.

3. Підготуйте твір-роздум на тему: Яким є постлюдське майбутнє в світлі біотехнологій?

Контрольні питання:

1. Назвіть основні відмінності Поттерівського проекту біоетики та фактичного її розвитку у сучасному світі.
2. Визначте специфіку патерналістського і партнерського підходу у стосунках лікаря і пацієнта.
3. Коротко охарактеризуйте основні принципи біоетики.
4. Чому принцип інформованої згоди став регулятивною ідеєю біоетики?
5. Назвіть основні різновиди інституцій біоетики. В чому специфіка кожної з них?
6. Охарактеризуйте різновиди евтаназії. Які аргументи щодо евтаназії ви вважаєте переконливими? Поясніть свою відповідь.
7. Що таке паліативна медицина?
8. Визначте основні етичні дилеми в питаннях трансплантації органів та тканин.
9. Чому питання абортів стало предметом уваги в українському суспільстві?
10. Що таке євгеніка? Оцініть євгенічні практики з точки зору етики.

Джерела і література:

1. Всеобщая декларация по биоэтике и правам человека. – Париж: ЮНЕСКО, 2005. – 16 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001461/146180r.pdf>
2. Бойко І. Біоетика: Скрипти для студентів /І.Бойко. Вид 2-ге, випр. – Львів: Вид-во УКУ, 2008. – 178 с.

3. Введение в биоэтику: Учебное пособие /под ред. Юдина Б. Г., Тищенко П. Д. – М.: Прогресс-Традиция, 1998. – 384 с.
4. Коновалова Л. В. Прикладная этика (по материалам западной литературы)/ Л.В.Коновалова. – Вып. 1: Биоэтика и экоэтика. – М.: ИФ РАН, 1998. – С. 53–210.
5. Мишаткина Т. В. Доверие и справедливость в биоэтике /Т. В. Мишаткина // Соціальна етика: Теоретичні і прикладні проблеми. Зб. наук. статей. К.: Ун-т «Україна», 2012. – С. 103–116.
6. Назаров В. Н. Прикладная этика: Учебник/ В. Н. Назаров. – М.: Гардарики, 2005. – С. 164–194.
7. Поттер В. Р. Биоэтика – мост в будущее / В. Р. Поттер. – К.: Изд. Вадим Карпенко, 2002. – 216 с.
8. Прикладна етика. Навч. посібник / Аболіна Т. Г., Нападиста В. Г. та ін.; за заг. ред. Панченко В. І. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – С. 41–82.
9. Пустовит С. В. Глобальная биоэтика: становление теории и практики (философский анализ). – К.: Арктур-А, 2009. – 324 с.
10. Рогожа М. М. Биоэтика в гражданском обществе /М. М. Рогожа // Соціальна етика: Теоретичні і прикладні проблеми. Зб. наук. ст. – К.: Ун-т «Україна», 2012. – С. 97–102.
11. Фукуяма Ф. Наше постчеловеческое будущее: Последствия биотехнологической революции /Ф. Фукуяма. – М.: АСТ–ЛЮКС, 2004. – 349 с.
12. Хабермас Ю. Будущее человеческой природы /Ю. Хабермас. – М.: Весь мир, 2002. – 144 с.

Тема 12.

Екологічна етика

1. Формування екологічної етики.
2. Принципи етичного ставлення до природи.
3. Екологічна етика у громадянському суспільстві.
4. Екологічна етика і міжнародна політика.

1. Формування екологічної етики.

У сучасному світі кожна людина в той чи інший спосіб стикається з проблемами довкілля. Забруднення територій промисловими відходами, зникнення видів рослин і тварин, опустелювання сільськогосподарських земель, зміни клімату – це **техногенні проблеми** (від гр. *techne* – майстерність та *genos* – рід), тобто проблеми, пов'язані з технічною і технологічною діяльністю людини. Вони тяжіють до перетворення на **соціальні** – проблеми, які прямо чи опосередковано впливають на життя великої кількості людей і потребують колективних зусиль по їх подоланню. Вирішення екологічних проблем (від гр. *oikos* – житло), пов'язаних з довкіллям, постало на порядку денному сучасної цивілізації.

Католицький гуманіст **Кароль Войтила (папа Іван Павло II)** (1920–2005) обумовлював серйозність екологічних проблем глибиною моральної кризи цивілізації. Для подолання екологічної кризи людству потрібно переглянути наявні моральні установки, запровадити у широку практику цінності, здатні гармонізувати відносини «людина–природа». Ці завдання і була покликана вирішувати екологічна етика. **Екологічна етика (екоетика)** – це міждисциплінарна галузь знань і практики, що спрямована на вивчення і розв'язання моральних проблем ставлення людини до природи.

Як напрям наукових досліджень екоетика має досить коротку історію. Її появу засвідчує ряд подій у науковому житті США: запровадження на початку 1970-их рр. у ряді американських університетів дисципліни екологічна етика; публікація в авторитетному міжнародному фаховому

журналі «Етика» статті американського вченого **Холмса Ролстона III** (нар. 1932 р.) з дискусійною назвою «Чи існує екологічна етика?» (1975); заснування у 1979 р. американським філософом **Юджином Харгроувом** (нар. 1944 р.) наукового журналу «Екологічна етика».

Однак світоглядні засади для появи екологічної етики в західній культурі були закладені дещо раніше. На початку XX ст. німецько-французький лікар, гуманіст, лауреат Нобелівської премії миру **Альберт Швейцер** (1875–1965) розробив концепцію благоговіння перед життям. Визначивши, що «добром є те, що слугує збереженню та розвитку життя, а злом – те, що знищує життя або шкодить йому», – він поширив дію етики на все живе у світі і поклав на людину відповідальність «за все, що є живе на планеті».

Американський письменник, природозахисник **Олдо Леопольд** (1887–1948) видав книгу «Календар піщаного графства» (1949), в якій поєднав цінності етики і *екології*, науки про взаємодію живих організмів між собою і з довкіллям. Леопольд у поетичній формі виклав ідеї *холістської* (від гр. *olos* – цілісний) етики, окреслив ціннісні засади єдності людини і природи. Людина є членом спільноти планети Земля, де нерозривно поєднані системи ґрунтів, водних ресурсів, рослин, тварин та інших живих організмів. Причиною екологічних проблем, за Леопольдом, є нерозуміння людиною єдності з природою і споживацьке ставлення до її багатств.

Корені споживацького ставлення до природи сягають іудейсько-християнської релігійної традиції. Люди буквально сприйняли Боже благословення свого панування над природою: «Плодіться і розмножуйтеся, і виповнюйте землю, і володійте нею, і володарюйте над рибою морською і над птахами небесними, і над кожною живою твариною, що рухається по землі» (Бут. 1:28). Підкорюючи природу, людство стало споживацьки ставитися до її дарів, сприймати їх як необмежені ресурси. У добу Відродження в західній культурі було ідеологічно забезпечено ціннісну установку на антропоцентризм. *Антропоцентризм* (від гр. *anthropos* –

людина та лат. *centrum* – центр) – світоглядна установка, за якою людина, створена Богом для панування на Землі, є центром і метою Всесвіту.

Натомість у східних культурах повсякчас підкреслюється гармонічна єдність людини і природи, що і закріплено у відповідних релігійних традиціях. В індуїзмі, буддизмі, джайнізмі усталено принцип *ахімси* (з санскр. – незаподіяння шкоди), правильної поведінки, зміст якої полягає в тому, щоб уникати заподіяння шкоди будь-якій живій істоті і поважати закони природи. В даосизмі Дао – це шлях, формою поведінки людини на якому є *у-вей* (з кит. – недіяння) – невтручання у перебіг природних процесів.

Екоетика – галузь знань, що розвинулася у західній культурі на шляху виправлення споживацького ставлення до природи. Напрями розвитку екоетики вивіряються по відповіді теоретиків на ключове питання: «Що має внутрішню цінність?». **Внутрішня цінність** – те, що цінне саме по собі, має об'єктивний характер, не залежить від суджень оцінщика, його інтересів і бажань.

У межах антропоцентризму внутрішню цінність має лише людина. Розвиток антропоцентричної екоетики відбувається на основі усвідомлення залежності життя і благополуччя людства від збереження природного середовища. Різновидом антропоцентричної етики є концепція ноосфери, представлена українським вченим **Володимиром Івановичем Вернадським** (1863–1945). **Ноосфера** (від гр. *nous* – розум та *sphaira* – куля) – сфера розуму, простір взаємодії суспільства і природи на засадах розумної діяльності людини.

У рамках **біоцентризму** (від гр. *bios* – життя та лат. *centrum* – центр) внутрішня цінність приписується всім живим істотам. Духовною основою біоцентричної екоетики є релігійні традиції індуїзму, буддизму, джайнізму, даосизму, теоретичним підґрунтям – етика А. Швейцера.

Екоцентризм (від гр. *oikos* – житло та лат. *centrum* – центр) – світоглядна установка, що приписує внутрішню цінність екосистемам. Теоретичні основи екоцентризму закладено у праці О. Леопольда. Найвищу

цінність має сталість екосистеми. На питання, чи слід рятувати тварину, яку відносить на кризі у відкрите море, екоцентрист дасть негативну відповідь, оскільки регуляція в природі має здійснюватися без будь-якого (чи то позитивного, чи негативного) втручання людини.

На світоглядних засадах екоцентризму розвивається популярний напрям екоетики – *глибинна екологія*, заснований на початку 1970-их рр. норвезьким філософом **Арне Нессом** (1912–2009). Особливістю глибинної екології є радикальний погляд на людство як складову природи в умовах техногенної кризи довкілля. За Нессом, значне зменшення чисельності людської популяції дозволить вивільнити простір і ресурси для процвітання інших форм життя, які мають рівну із людством цінність.

Патоцентризм (від гр. *pathos* – біль та лат. *centrum* – центр) – світоглядна установка, що приписує внутрішню цінність всім істотам, здатним відчувати біль. Цю позицію підтримують захисники тварин, тому даний напрям часто називають рухом за права тварин. Ідеї патоцентризму активно розвиває у своїх працях австралійський етик **Пітер Сингер** (нар. 1946 р.).

Усі напрями екоетики, попри суттєві світоглядні і теоретичні розбіжності, спрямовані на подолання споживацтва сучасної цивілізації, збалансування ціннісного ставлення людини до природи.

2. Принципи етичного ставлення до природи.

Принципи етичного ставлення до природи були сформовані в межах кожного із напрямів екоетики на основі універсальних та інструментальних етичних принципів. *Універсальними етичними принципами* є такі, з якими могли б погодитися всі люди. Їх особливістю є те, що вони не мають безпосередніх змістовних роз'яснень та інструментів забезпечення. Ці функції покликані виконувати принципи другого порядку. *Інструментальні принципи* є технічними засобами запровадження універсальних принципів у

практику, надаючи алгоритми і/чи інституційно забезпечуючи дієвість універсальних принципів.

У рамках антропоцентричної етики універсальним етичним принципом є *«Золоте правило моралі»* та його концептуалізація у категоричному імперативі.

«Золоте правило» у формулюванні: «Вчиняй по відношенню до інших так, як би ти хотів, інші вчиняли по відношенню до тебе», – задає формулу ставлення людини до інших людей. Людина як активний суб'єкт ініціативно діє по відношенню до інших людей, вибудовуючи своє ставлення до них за **принципом взаємності**, тобто обопільно, двосторонньо у суб'єкт-суб'єктних моральних відносинах. На людині лежить відповідальність за відносини, що складаються таким чином. Етико-філософський зміст «Золотого правила» концептуалізовано в категоричному імперативі, одна з формул якого вказує на ціннісну складову індивідуального самовираження людини: «Чини так, щоб ти завжди ставився до людства в своїй особі і в особі будь-кого іншого так само, як до мети, і ніколи не ставився б до нього тільки як засобу».

Німецько-американський філософ **Ганс Йонас** (1903–1993), міркуючи над нормативно-імперативним регулятивом людської діяльності в умовах екологічної кризи, вказує, що на відміну від кантівського, новий імператив має бути орієнтований на соціальний загал і врахувати наслідки людської діяльності. Для Йонаса універсалізація є не логічною процедурою перенесення індивідуальної дії на людство в цілому, як у кантівському імперативі, а зв'язком, поєднаністю долі всіх людей, які колективно можуть спричинити зміни в загальному становищі речей. Тому новий імператив є **принципом відповідальності** і має формулу: «Чини так, щоб наслідки твоєї діяльності узгоджувалися з продовженням автентичного людського життя на землі».

Відповідальність як засадничий регулятив техногенної цивілізації має два виміри:

- «відповідальність за» задає можливість сприймати обов'язок як конкретне зобов'язання за всіх живих істот і природний світ в цілому;

- «відповідальність перед» спрямована на усвідомлення людиною обов'язку перед собою (своєю совістю), перед людством і майбутніми поколіннями.

У патоцентристських концепціях екоетики захисники тварин широко використовують ідеї *утилітаризму*, етико-філософської теорії, заснованої на принципі користі. *Принцип користі* – це принцип вибору дій і оцінки вчинків, орієнтований на максимізацію спільного блага, найвідомішою формулою якого є «найбільше щастя для найбільшої кількості людей». Англійський філософ **Ієремія Бентам** (1748–1832) надав принципу користі статус головного критерію оцінки дій. Задоволення і страждання є засадничими принципами життя. Задоволення і відсутність страждань є щастям. Користь є тим універсалізуючим принципом, який знімає різницю між задоволенням, щастям і доброчесністю.

П. Сингер розвиваючи ідеї Бентама, зазначає, що позбавлення від страждань заслуговують всі істоти, які можуть їх відчувати. Тварини, маючи здатність переживати задоволення (щастя) і страждання, є рівними людині. Сингер дорікає людині затятістю у *спецієцизмі* (від англ. *species* – вид), видовій вищостості, що означає утиск людиною інтересів чи прав інших живих істот, зокрема тварин. Формула Сингера: «Ми маємо враховувати інтереси всіх істот, спроможних до страждання чи задоволення», – розширює моральну спільноту за рахунок тварин і покладає на людину етичний обов'язок перед ними.

Захисники тварин знаходять спільну ціннісно-нормативну основу з ідеями феміністичної філософії. Американські теоретики фемінізму **Жозефіна Донован** (нар.1941 р.) та **Керол Адамс** (нар. 1951 р.), убачаючи сутнісний зв'язок між пануванням чоловіка у суспільстві і пануванням людини над природою, протиставляють *маскулінній* (від лат. *masculinus* – чоловічий) системі цінностей *фемінну* (від лат. *femina* – жінка). У світлі

цього, засадничим є *принцип турботи*, що полягає в ініціативному, діяльнісно-ціннісному ставленні до іншого, спрямованості на активне сприяння блага іншого. «Іншим» у світлі патоцентристського розширення моральної спільноти є перш за все тварини. «Етика – це емоційне і духовне спілкування з нелюдськими істотами... Якщо ми хочемо, ми зможемо почути їх». Співстраждання, турбота є підставою відповідальності за звільнення тварин від домінування людини.

Отже, екоетика приходить до переосмислення ролі взаємності в етичному ставленні до природи і припускає асиметричність моральних відносин, де принцип взаємності перестає бути визначальним. За природою визнається статус морального об'єкта, вона стає об'єктом етичного ставлення. Така установка дозволяє включати у простір етичного ставлення тварин (у патоцентристських концепціях), всю живу природу (в біоцентристських концепціях), а також екосистеми (в екоцентристських концепціях).

Універсальний принцип біоцентристської екоетики був розроблений А. Швейцером. Представлена ним аксіома: «Я – життя, яке хоче жити, я – життя серед життя, яке хоче жити», – є вираженням волі до життя як засадничого факту свідомості. Особливістю волі до життя є прагнення єдності з іншими волями до життя. Швейцер представив *принцип благоговіння перед життям* за формулою: «Я відчуваю спонуку виказувати рівне благоговіння перед життям як по відношенню до моєї волі до життя, так і по відношенню до будь-якого іншого». Цей принцип вказує людині шлях відповідального вибору, конкретних дій, не потребуючи конкретизуючих норм і проміжних інстанцій.

Експерти Всесвітньої комісії з етики наукових знань і технологій ЮНЕСКО представили даний принцип як принцип поваги до всіх форм життя, суть якого в тому, що: «Будь-яка форма життя має поважатися незалежно від її корисності для людини... Кожен організм, людський чи ні,

незалежно від того, чи має він відчуття, чи безпечний він для людини, є благом самим по собі».

В екоцентристській етиці універсальним є *принцип збереження біологічного різноманіття*, перше формулювання якого було запропоноване О. Леопольдом: «Правильним є те, що слугує збереженню цілісності, стабільності та краси біотичної спільноти. Неправильним є те, що слугує якійсь іншій цілі». Експерти ЮНЕСКО пропонують свою формулу даного принципу: «Ствердження цінності біорізноманіття і необхідності його збереження як одного із проявів багатств природи».

Усі вказані принципи потребують роз'яснень, критичної інтерпретації (наприклад, щодо поваги видів, небезпечних для життєдіяльності людини), а також алгоритмів запровадження у практику. Ця місія покладається на принципи другого порядку. Інструментальними можуть бути принципи, достатні для забезпечення регуляції відносин людини з природою. Вони зазвичай втілені у міжнародних екоетичних документах, таких як «Стокгольмська декларація ООН з навколишнього середовища» (1972), «Всесвітня хартія природи» (1982), «Декларація Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища» (1992), збірник рекомендацій «Порядок денний на XXI століття» (1992), «Хартія Землі» (2000), «Йоханнесбурська декларація зі сталого розвитку (2002). Узагальнюючи представлені в них принципи, виокремлюють наступні:

- принцип збалансованого розвитку, який визначає шляхи гармонізації розвитку людства при забезпеченні збереження природи;
- принцип підтримання сталості біосфери, який ставить збереження біосфери вище за підтримку індивідуального життя чи життя окремих екосистем тощо, окрім людської популяції;
- принцип екологічної справедливості, який стверджує необхідність рівного розподілу між людьми права на екологічну безпеку і зобов'язує людство бути відповідальним за її збереження;

- принцип застережності, який вимагає у прийнятті рішень в першу чергу брати до уваги найнебезпечніші варіанти розвитку подій;
- принцип спільного надбання природних ресурсів, який фіксує образ планети як цілісної системи;
- принцип співробітництва задля розвитку, який визначає необхідність глобальної співпраці між культурами і народами для того, щоб зберегти традиційні культури народів світу, в яких довкілля є системоутворюючою цінністю;
- принцип прав майбутніх поколінь, який зобов'язує нинішнє людство проявляти турботу про майбутні покоління людей і нелюдських істот;
- принцип розділеної відповідальності, який вимагає розділення відповідальності між усіма людьми;
- принцип презумпції небезпеки, який вимагає від суб'єктів, дії котрих мають наслідки для довкілля, нести тягар доведення їх безпеки;
- принцип скорочення і дивергенції, який спрямований на обмеження обсягів забруднення довкілля, в першу чергу, газами, котрі спричиняють парниковий ефект.

Одним із засадничих чинників реалізації принципів екоетики є участь громадськості у публічних обговореннях та залучення активістів громадських рухів у процеси прийняття суспільно важливих рішень.

3. Екологічна етика у громадянському суспільстві.

Подібно до інших прикладних етик екоетика має дієву силу в громадянському суспільстві. Вона аналізує переконання, цінності і моральні норми, які можуть слугувати теоретичним обґрунтуванням екологічно орієнтованого знання і водночас спрямована на забезпечення таких змін в діяльності людини, які дозволяють уникнути екологічної катастрофи. Суспільний дискурс по актуальним для населення проблемам, досягнення домовленостей по дискусійним питанням, участь громадськості у прийнятті суспільно важливих рішень, можливості суспільного аудиту підприємств

різних форм власності і державних установ щодо дотримання домовленостей – у цих процедурах демократичного (громадянського) суспільства екоетичні знання є каталізатором практичних дій.

Системоутворююча складова громадянського суспільства – *публічна сфера* – є вільним від державного втручання простором взаємодії громадян як приватних осіб у вирішенні економічних, політичних та соціальних проблем на засадах самоорганізації. У публічній сфері людина є приватною особою, активним самодіяльним суб'єктом, дії якого зумовлені принципом автономії. **Принцип автономії** стверджує право особи на невтручання в її наміри та дії, допоки вона не обмежує права і свободи інших людей.

Практичними кроками окремої людини, що ведуть до вирішення екологічних проблем, є зміни в індивідуальних практиках. **Малі справи** – це щоденні цілеспрямовані дії особи, виконання яких призводить до усвідомлюваних змін у повсякденності. В екологічно спрямованій діяльності малі справи здатні мінімізувати шкоду, яку наносить окрема людина довкіллю. До малих справ відносять наступні:

- економія ресурсів: використання енергозберігаючих ламп, побутових приладів; встановлення лічильників на воду, відмова від нераціонального використання води; теплоізоляція житла; економне використання паперових виробів;

- оптимізація використання транспорту: обмеження використання приватного транспорту на користь громадського; використання велосипеда; використання енергозберігаючих моделей машин; купівля товарів, на транспортування яких витрачається порівняно небагато часу (місцевого виробництва);

- ефективна утилізація відходів: відмова від використання пластикових пакетів у супермаркетах; відмова від використання одноразового пластикового посуду; сортування відходів (при наявності можливостей); надання переваг ремонту над утилізацією; відмова від забруднення довкілля побутовим сміттям;

- відмова від товарів, що наносять шкоду природі: відмова від недружніх довкіллю добрив, будматеріалів, миючих засобів; відмова від споживання товарів, для виробництва яких знищується дика природа (слонова кістка, китовий жир, хутра);

- відмова від підтримки осіб і організацій, які наносять збитки природі: відмова від співробітництва з підприємствами, відомими своїм недружнім ставленням до природи (як-от недотримання екологічних норм при виробництві, забруднення довкілля, забудови у природоохоронних зонах); відмова від голосування за політиків, які підтримують такі підприємства.

Якщо ж в ім'я збереження природи людина прагне мінімізувати життєві потреби, стати на шлях суворого самообмеження у споживанні товарів і послуг, для виробництва яких використовувалися невідновні природні ресурси, то її вольові зусилля здатні сформувати екоетичну життєву стратегію, яка є шляхом етичного удосконалення у напрямку екологічного аскетизму.

Свобода особи у громадянському суспільстві обирати шлях і вільно по ньому слідувати дає широкі можливості особистісної самореалізації – від малих справ до екологічного аскетизму. Екоетична сила індивідуальної дії – в кумулятивному ефекті, в спроможності продемонструвати «принцип доміно». У громадянському суспільстві впевненість у кумулятивному ефекті, у свою чергу, сприяє згуртованості суспільства в екологічно спрямованій діяльності.

Колективна дія – це узгоджена дія групи індивідів для досягнення спільної, соціально значимої мети.

Зелений консьюмеризм (від англ. *consumer* – споживач) є елементарною формою колективної дії, метою якої є споживання екологічно чистих товарів і послуг. Зелений консьюмеризм – це рух споживачів, які керуються певними екологічно зумовленими правилами. Зокрема, вони прагнуть уникати тих товарів і послуг:

- які піддають небезпеці здоров'я їх самих та оточуючих;

- процес виробництва чи використання яких наносить шкоду довкіллю;
- які створюють відходи, що не підлягають вторинній переробці;
- при тестуванні яких використовуються тварини.

Різновидом колективної дії є життєдіяльність **еко-спільнот** – організованих груп, орієнтованих на зміни у власному стилі життя. Дистанціюючись від політичної діяльності, члени еко-спільнот (еко-комун) спрямовують свої зусилля на налагодження гармонічних відносин з довкіллям. До еко-спільнот відносять:

- сільськогосподарські комуни, що вирощують екологічно чисті продукти;
- локальні спільноти, що використовують енергію вітру чи сонця;
- добровільні асоціації регульованого споживання;
- групи людей, які практикують екологічний туризм.

Ефективність екоетичних дій зростає на рівні громадських об'єднань.

Громадське об'єднання – це добровільне, самоорганізоване некомерційне формування, створене за ініціативою громадян на основі їх спільних інтересів для реалізації спільних завдань.

Екологічні громадські об'єднання розрізняються за структурною організацією. **Масові громадські організації** – це добровільні, організаційно оформлені і зареєстровані у встановленому порядку об'єднання громадян, які діють на основі довгострокових цілей, закріплених у статуті. **Громадські самодіяльні органи** створюються при державних органах, не мають офіційного членства, статуту, чітких програм. **Громадські рухи** – масові об'єднання на засадах систематичного співробітництва заради досягнення певної мети на основі спільних інтересів, пов'язаних із захистом природи. Для них характерна наявність течій, неоднакових за світоглядом і розумінням шляхів досягнення цілей.

За місією діяльності розрізняють промоутерські організації і локальні групи. До **промоутерських організацій** (від англ. *promotion* – просування) належать ті, члени яких поділяють переконання і сповідують певні

принципи. *Локальні групи і групи інтересів* – групи, члени яких є представниками груп населення, зацікавлених у вирішенні певних проблем. Діяльність таких груп обмежується вирішенням конкретних питань локального характеру.

За професійною ознакою розрізняють професійні і волонтерські організації. *Професійні організації* – громадські об'єднання, члени яких обрали для себе захист природи як основну професійну діяльність. *Волонтерські організації* – громадські організації, які об'єднують людей різних професій, для котрих захист природи є заняттям у позаробочий час.

За політичною приналежністю розрізняють політичні партії і групи політичного тиску. Якщо для політичної партії метою є здобуття і утримання політичної влади, то *групи політичного тиску* – це громадські некомерційні організації, метою яких є здійснення впливу на прийняття рішень законодавчої і виконавчої влади на регіональному та державному рівнях. Групи політичного тиску об'єднують активістів руху на захист довкілля і самі є об'єднувальною ланкою між громадськістю і державою, маючи широку суспільну підтримку і досвід участі у прийнятті політичних рішень.

Діяльність екологічних організацій може бути поміркованою і радикальною. До поміркованої діяльності відносять наступні форми роботи:

- підготовка відкритих листів і колективних петицій, адресованих органам влади;
- інформування населення щодо екологічної ситуації;
- організація і підтримка наукових досліджень екологічних проблем;
- організація бойкотувань товарів чи послуг підприємств, які порушують прийнятні екологічні норми;
- правове забезпечення діяльності з охорони довкілля, ініціювання позовів проти компаній, які порушують екологічні норми;
- організація мітингів, демонстрацій, маршів протесту, пікетів та інших колективних дій, котрі демонструють суспільну підтримку екологічним

ініціативам чи висловлюють публічний осуд ризикованих урядових чи комерційних рішень;

- організація прес-конференцій, публікація власних видань, використання можливостей Інтернет-ресурсів, розміщення соціальної реклами, організація піар-акцій.

Екологічний радикалізм виходить із тези про необхідність фундаментальних змін у соціальних, політичних і економічних структурах задля гармонізації відносин людини з природою, надає радикальну трактовку ідеї збереження дикої природи і підтримує активістську орієнтацію своїх послідовників у збереженні і відновленні дикої природи.

До радикальних відносяться ненасильницькі та насильницькі прямі дії. **Ненасильницькі дії** – дії без застосування фізичної сили. Для них характерна відсутність загрози застосування сили і навіть імітації застосування сили. Це, в першу чергу, акції громадянської непокори. **Громадянська непокора** – дія політичного характеру, навмисне порушення закону з метою привернення уваги громадськості і влади до певних екологічних проблем і вимоги до влади внести зміни в законодавство. Це різного роду блокади, захоплення об'єктів, страйки, спрямовані на привернення уваги до конкретних порушень законодавства.

Насильницькі прямі дії – акції, метою яких є нанесення збитків тим, хто безпосередньо включений у нанесення шкоди довкіллю, жорстоко ставиться до тварин тощо. До насильницьких прямих дій відносять **екотаж (чи екотероризм)**, протидію заходам, спрямованим на нанесення збитків природі. Екотажем є пошкодження обладнання, що покликане зробити екологічно шкідливі дії екологічно не вигідними. Обґрунтуванням екотажу займаються переважно представники глибинної екології. Вони розробили принципи екотажу:

- екологічно шкідливі дії слід зробити економічно не вигідними;
- екотаж – шляхетна і самовіддана діяльність на захист природи.

Головною вимогою екотажу є незаподіяння фізичної шкоди людям. Активісти міжнародної організації «Насамперед Земля!» (Earth First!) розробили керівництво по проведенню нелегальних акцій екотажу під назвою: «Екозахист», де виклали детальні рекомендації щодо виведення з ладу техніки, шипування доріг і дерев. Екотаж застосовується екорадикалами тільки якщо всі інші методи впливу не принесли результатів.

Сильне громадянське суспільство здатне впливати на державну політику, зокрема й у питаннях екології. **Екологічна політика держави** – це система економічних, правових та інформаційних заходів, які держава застосовує для зменшення негативного антропогенного впливу на природу.

Для досягнення етико-екологічних цілей держава може використовувати інструменти:

- спрямовані на формування зовнішньої мотивації (страх покарання, фінансове стимулювання), ефективні, в першу чергу, для підприємств. Наприклад, держава може заборонити виробництво товарів, які містять токсичні речовини; зупинити імпорт виробів, що не підлягають вторинній переробці; знизити податковий тягар компаній, які розвивають технології очищення і вторинної переробки відходів; розробити механізми стимулювання створення нових, більш досконалих природозберігаючих технологій;

- спрямовані на формування внутрішньої мотивації (на створення передумов добровільного морального вибору), розраховані, перш за все, на особистість. Наприклад, бажання людини сортування сміття не буде мати позитивних результатів, якщо не створено інфраструктури роздільної утилізації відходів; ініціативи переходу на велосипедний транспорт приведуть до зменшення викидів вихлопних газів у містах лише при забезпеченні міст спеціальним доріжками для велосипедистів та їх належного утримання.

Мотивацією діяльності держави у напрямку захисту довкілля є утилітаристський розрахунок витрат і вигод: попередження катастрофи

звичайно є дешевшим, ніж ліквідація її наслідків; тиск, який спричиняє на політику держави громадськість, природоохоронні організації і активісти екологічних рухів, а також розвинена система міжнародного співробітництва.

4. Екологічна етика і міжнародна політика.

Для вирішення переважної кількості проблем довкілля сьогодні не достатньо лише зусиль окремих людей, еко-спільнот і навіть окремих держав – розгортання екологічної кризи і розповсюдження її наслідків носять глобальний характер. Це означає, що екологічні проблеми стосуються людства в цілому і вирішити їх можливо лише в результаті об'єднання зусиль і координації дій всіх народів планети. Для визнання цього факту знадобилися роки спеціальних досліджень і суспільно-політичних обговорень.

Ще на початку 1960-их рр. італійський економіст **Ауреліо Печчеї** (1908–1984) ініціював створення ***Римського клубу*** – міжнародної неурядової організації, яка об'єднала представників науки, культури, політики і фінансових кіл з різних країн світу з метою привернути увагу світової громадськості до нагальних проблем сучасної цивілізації. Для цього Римський клуб ініціював широкомасштабні соціально-економічні дослідження, в яких з часом посилилася гуманітарна складова.

У «Доповідях», в яких періодично оприлюднювалися результати досліджень, були визначені глобальні проблеми людства. ***Глобальними проблемами*** є ті, що виникають як об'єктивний фактор розвитку цивілізації, охоплюють весь світ, несуть загрозу існуванню людства в майбутньому і потребують для свого вирішення невідкладних колективних дій міжнародної спільноти. До глобальних проблем відносять наступні:

- нездоланий розрив у розвитку між країнами Півночі і Півдня земної кулі, який означає фактичну злиденність, голод і неграмотність найбідніших країн «глобального Півдня»;
- загроза термоядерної війни;

- радіоактивне забруднення довкілля;
- зменшення біорізноманіття планети;
- зменшення невідновних природних ресурсів;
- глобальне потепління;
- розповсюдження онкологічних захворювань і СНІДу;
- демографічний розвиток.

Більшість із вказаних проблем прямо чи опосередковано пов'язані із екологічною кризою. Очевидність цього обумовила увагу доповідачів Клубу до стратегій запобігання екологічній катастрофі, невідворотність якої була визначена вже першою Доповіддю «Межі зростання», представленою у 1972 р. колективом науковців під керівництвом американського теоретика системного управління **Деннісом Медоузом** (нар. 1942 р.).

Усього з 1972 р. по 2012 р. Римським клубом підготовлено 33 доповіді, які розглядаються на розширених конференціях Клубу в присутності широкої публіки і ЗМІ, а надалі стають дороговказами для міжнародної діяльності на шляхах гармонізації людини і світу, обмеження гонки озброєнь, припинення міжнародних конфліктів, пошуках об'єднувальних шляхів збереження довкілля і покращення якості життя. Теоретичні розробки вчених Клубу використовуються сьогодні у різних галузях наукового знання, а практичні рекомендації враховуються при прогнозуванні соціально-економічного розвитку окремих держав, галузей промисловості, підприємств тощо.

У 1972 р. у Стокгольмі відбулася конференція ООН з проблем довкілля, в ході якої була вироблена позиція світової спільноти щодо універсального характеру глобальних проблем, причиною яких було названо невпинне економічне зростання. Учасники конференції висловили пропозиції щодо розробки стратегії, яка б могла поєднати економічний розвиток, необхідний для подолання бідності, і охорону довкілля. Так вперше постало питання про розробку стратегії *сталого розвитку*. У 1980-ті рр. ця ідея набула концептуалізації у «Доповіді Брундтланд», і далі – у 1992 р. у «Декларації Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища та розвитку», а також у

збірнику рекомендацій «Порядок денний на XXI століття». Основними принципами стратегії сталого розвитку є:

- скорочення споживання невідновних ресурсів;
- зменшення кількості відходів та їх вторинна переробка;
- мінімізація забруднень;
- раціоналізація споживання енергії і потреб у цілому;
- підтримка різноманіття, відновлення земель;
- дотримання принципу застережності при втручанні у природу.

Взаємодія світової спільноти у вирішенні глобальних проблем відбувається в рамках діяльності наддержавних утворень, таких як ООН, ЮНЕСКО, а також міжнародних громадських організацій, як-от «Грінпіс» (*Greenpeace*), «Друзі Землі» (*FOE – Friends of the Earth*), «Всесвітній фонд природи» (*WWF – World Wide Fund for Nature*), «Всесвітній союз охорони природи» (*IUCN – International Union for Conservation of Nature*).

На міжнародному рівні відкриваються наступні можливості для екоетичних ініціатив:

- інформація міжнародної спільноти про наслідки забруднення довкілля і безвідповідального використання невідновних природних ресурсів;
- створення ініціативних груп вчених і політиків для вирішення складних екоетичних питань;
- розробка відповідних міжнародних документів;
- контроль за виконанням прийнятих рішень;
- координування дій держав світу на шляхах вирішення екологічних проблем.

Нідерландський вчений, директор Всесвітньої комісії з етики наукових знань і технологій ЮНЕСКО **Хенк тен Хаве** визначив наступні етапи створення дієвих екоетичних регулятивів у сучасному глобальному світі:

- консультації із колами етиків і філософів з етичних проблем ставлення людини до природи;
- запрошення екологів розвинути рекомендації етиків;

- залучення політиків до розгляду представлених пропозицій на предмет можливості досягнення по ним міжнародного консенсусу.

Принципи, з приводу яких досягнуто міжнародний консенсус, кодифікуються у міжнародних документах. Міжнародні документи – *декларації, хартії* – є об’єктивною нормативною базою для аналізу конкретних проблем, їх обґрунтованої оцінки і водночас – основою для формулювання справедливих вимог до учасників соціально-політичних процесів, які можуть і повинні приймати відповідні рішення.

Подальша реалізація екоетичних принципів передбачає послідовне запровадження принципів міжнародних нормативних документів у нормативно-правову базу держав світу, в їх внутрішню політику. Відповідно до державної політики трансформується діяльність підприємств і організацій. Після утвердження на організаційному рівні, екоетичні принципи здійснюють вплив на переконання і вчинки окремої людини.

Методичне забезпечення теми.

Організація аудиторної роботи:

1. Прокоментуйте слова Кароля Войтили: «Сучасне суспільство не вирішить екологічну проблему, якщо уважно не перегляне стилю свого життя. У різних частинах світу суспільство поринуло у сьогоденну втіху і споживацтво, водночас залишаючись байдужим до заподіяної шкоди... Серйозність екологічної проблеми прямо вказує на глибину моральної кризи людства».

2. Презентація напрямків розвитку екоетики.

3. Обговорення в малих групах з подальшим узагальненням в аудиторії тези Пітера Сингера: «Незалежно від природи істоти, принцип рівності вимагає, щоб її страждання вважалося рівним стражданню іншої істоти, здатної відчувати біль».

4. Прокоментуйте межі і зміст відповідальності, представлені у «Хартії Землі»: «Ми повинні... жити з відчуттям всезагальної відповідальності,

ототожнюючи себе як із всесвітньою, та і з місцевими спільнотами. Ми є одночасно і жителями різних держав, і одного світу, в якому локальне і глобальне взаємопов'язані. Кожен із нас несе відповідальність за теперішнє і майбутнє людей і всього живого на Землі».

5. Обговорення стратегії захисту біорізноманіття в Україні (на державному рівні і на рівні місцевих громад).

6. Обговорення в малих групах на тему «За» і «проти» зеленого консьюмеризму.

7. Презентація різновидів екологічної діяльності у громадянському суспільстві.

8. Прокоментуйте вислів Пітера Сингера. Наведіть аргументи «за» і «проти» його позиції:

«Існують обставини, коли навіть при демократії морально виправданою є непокоря закону... Якщо демократичні процеси не функціонують успішно, якщо проведення опитування суспільної думки підтверджує, що величезна кількість людей проти багатьох видів експериментів, а уряд все частіше не вдається до ефективних дій, щоб припинити ці експерименти, якщо громадськість переважно не знає, що відбувається на фермах і в лабораторіях, – тоді нелегальні дії можуть бути єдино вірним шляхом допомоги тваринам і ознайомлення людей з реальними фактами того, що відбувається».

9. Ситуаційний аналіз: «Метафора рятівного човна Гарета Хардіна».

Земля – безкрайній океан. Багаті країни – рятівні човни, в яких знаходяться порівняно заможні пасажери. За бортом човнів – всі бідні світу, чисельність яких значно перевищує кількість багатих. «Отже, всі ми, скажімо, п'ятдесят осіб, знаходимося в одному рятівному човні. Для більшої правдоподібності припустімо, що місць у ньому достатньо ще для десяти пасажирів і загальна місткість човна складає, таким чином, шістдесят осіб. Припустімо також, що всі ми бачимо сотню осіб, які плывуть за бортом човна і благають про місце в човні чи якоїсь іншої допомоги».

Завдання:

1) Запропонуйте варіанти вирішення проблеми допомоги людям за бортом відповідно до:

- ідеалів милосердя і взаємодопомоги;
- утилітаристського принципу найбільшої користі для найбільшої кількості людей;
- консервативної ціннісної установки на збереження наявного стану речей і розстановки сил учасників.

2) Прокоментуйте мотивації допомоги в рамках кожної із запропонованих ціннісних установок.

3) Окресліть основні етапи розгортання ситуації відповідно до кожної із вказаних ціннісних установок.

4) На основі яких критеріїв слід визначати, хто гідний допомоги?

5) Як поставитись до тих, кому за будь-яких варіантів не стане місця у човні?

Завдання по підготовці до аудиторної роботи:

1. Підготуйте доповідь на тему за вибором:

- Екоетичні виміри концепції ноосфери В. І. Вернадського;
- Етика благоговіння перед життям А. Швейцера: історія виникнення та головні ідеї;
- Етичні виміри біорізноманіття;
- Ціннісні установки глибинної екології;
- Рух за звільнення тварин: історія формування та основні ідеї;
- «Зелені» громадські об'єднання в Україні: програми та природоохоронна практика.
- Історія розвитку Римського клубу;
- Стратегії сталого розвитку в сучасному світі.

2. Використовуючи ресурси Інтернет, підготуйте доповідь про діяльність однієї із природоохоронних організацій.

3. Використовуючи ресурси Інтернет, підготуйте презентацію діяльності еко-комуни.

4. Підготуйте презентацію на тему: Теорія і практика екофемінізму.

Контрольні питання:

1. Чому екоетика є прикладною галуззю знань? Назвіть основні чинники, які не дозволяють вважати її професійною етикою.

2. Дайте коротку характеристику основних напрямків розвитку екоетики.

3. Поясніть різницю між універсальними та інструментальними етичними принципами. На підтвердження своєї відповіді наведіть приклади з екоетики.

4. В яких процедурах громадянського суспільства можливо реалізовувати ідеї екоетики? Наведіть приклади.

5. Дайте коротку характеристику етики малих справ. Наведіть приклади її дієвості в екологічній площині.

6. Що таке «зелений консьюмеризм»?

7. Охарактеризуйте різновиди екологічно орієнтованих громадських організацій.

8. Чому необхідні консолідовані дії міжнародної спільноти у подоланні екологічної кризи?

9. Якою була мета заснування Римського клубу?

10. Що таке глобальні проблеми? Перерахуйте їх. Чи можливе їх вирішення в сучасному світі? Поясніть свою відповідь.

11. Назвіть основні етапи створення екоетичних регулятивів у сучасному глобальному світі та їх запровадження у повсякденні практики.

Література:

1. Апресян Р. Г. О появлении понятия «золотое правило» /Р. Г. Апресян // Этическая мысль. Вып. 8. – М.: ИФ РАН, 2008. – С. 194–212.

2. Апресян Р. Г. Экологическая этика /Р. Г. Апресян // Самоопределение университета: путь реально-должного /под ред. В. И. Бакштновского, Н. Н. Карнаухова. – Тюмень: НИИ ПЭ ТюмГНГУ, 2008. – С. 672–694.
3. Бабкіна О. В., Горбатенко В. П. Політологія: Навч. посібник / О. В. Бабкіна, В. П. Горбатенко. – К.: ВЦ Академія, 2002. – С. 286–295.
4. Борейко В. Е. Прорыв в экологическую этику /В. Е. Борейко; изд. 4-е, доп. – К.: Киевский эколого-культурный центр, 2005. – 208 с.
5. Гусейнов А. А. Благоговение перед жизнью: Евангелие от Швейцера /А. А. Гусейнов // Швейцер А. Благоговение перед жизнью /под общ. ред. А. А. Гусейнова, М. Г. Селезнева. – М.: Прогресс, 1992. – С. 522–545.
6. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для техногенної цивілізації /Г. Йонас. – К.: Лібра, 2001. – 400 с.
7. Марушевський Г. Б. Етика збалансованого розвитку /Г. Б. Марушевський. – К.: Центр екологічної освіти та інформації, 2008. – 440 с.
8. Опыт ненасилия в XX веке: Социально-этические очерки /под ред. Р. Г. Апресяна. – М.: Аслан, 1996. – С. 98–121.
9. Сингер П. Освобождение животных /П. Сингер. – К.: Киевский эколого-культурный центр, 2002. – 136 с.
10. Сычев А. А. Продовольствие и глобальная справедливость /А. А. Сычев // Практична філософія. – №4 (30). – 2008. – С. 3–12.
11. Сычев А. А. Этические измерения биоразнообразия /А. А. Сычев // Постигая добро: сборник статей / К шестидесятилетию Рубена Грантовича Апресяна / отв. ред. О. В. Артемьева, А. В. Прокофьев. – М.: Альфа-М, 2013. – С. 402–418.
12. Філософія природи /А. В. Толстоухов, Ю. О. Мєлков, С. М. Ягодзінський та ін. – К.: Видавець ПАРАПАН, 2006 с. – 208 с.
13. Экологическая этика: Стратегия для устойчивого развития / под ред. Н. Васильевне, А. Юрчуконите. – Вильнюс, Ун-т М. Ромериса, 2010. – 599 с.
14. Этика и экология /отв. ред. Р. Г. Апресян. – Великий Новгород: ИНИОН центр, 2010. – 368 с.

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

автономія (від гр. *autos* – сам та *nomos* – закон) – здатність особистості як морального суб'єкта до самовизначення, без опертя на зовнішні авторитети, а лише силою своїх волі і розуму.

- **автономії принцип** – принцип утвердження права особи на невтручання в її наміри та дії, допоки вона не обмежує права і свободи інших людей.

автор – особа, яка своєю творчою працею створила твір, є суб'єктом авторського права.

«адвокат диявола» – особа, яка висловлює аргументи, що характеризують лише негативні аспекти обговорюваної теми, віднаходить факти, які спростовують позитивне вирішення проблеми, не зупиняючись перед тим, що аргументи не безсумнівні.

альтруїзм (фр. *altruisme* від лат. *alter* – інший) – моральний принцип, що зобов'язує безкорисливо вчиняти на благо інших людей

аматорство (від лат. *amo* – люблю, маю схильність) – любительство, непрофесійна діяльність.

аморалізм – характеристика поглядів, поведінки, способу життя суб'єкта, заснованих на нехтуванні нормами моралі.

анонімність в мережі (від лат. *anonymos* – безіменний) – приховування справжньої ідентичності для комунікації в Мережі чи оприлюднення певної інформації.

антропоцентризм (від гр. *anthropos* – людина та лат. *centrum* – центр) – світоглядна установка, за якою людина, створена Богом для панування на Землі, є центром і метою Всесвіту.

ахімса (з санскр. – незаподіяння шкоди) – релігійний принцип індуїзму, буддизму, джайнізму, що визначає правильну поведінку, зміст якої в уникненні заподіяння шкоди будь-якій живій істоті і повазі законів природи.

банальність зла – термін з політичної філософії Х. Арендт, який означає звичність і повсякденність злочинної дії.

безперервна освіта – стажування, підвищення кваліфікації протягом усієї трудової діяльності.

біоетика (від гр. *bios* – життя та *ethika* – етика) – як прикладна етика є міждисциплінарною галуззю знань і практики, що охоплює етичні проблеми медицини та біологічних наук і пов'язаних з ними технологій у застосуванні до людини з урахуванням соціальних, правових та екологічних аспектів.

біоцентризм (від гр. *bios* – життя та лат. *centrum* – центр) – світоглядна установка, в рамках якої внутрішня цінність приписується всім живим істотам.

бюрократизм («канцелярщина») – моральна вада етичної служби, що полягає у надмірному ускладненні канцелярських процедур, призводячи до великих затрат часу і тяганини, коли громадянин змушений ходити по інстанціям для оформлення довідок, стояти в чергах, очікувати довго рішення по своєму питанню. Причинами бюрократизму є бажання державних службовців убезпечити себе додатковими перевітками, підстрахувати узгодженнями, а також прихована вимога хабара.

бюрократія (від фр. *bureau* – канцелярія та гр. *kratos* – влада) – у ціннісно нейтральному значенні є власне «державним управлінням».

взаєморозуміння – стосунки між особами, які формуються в процесі взаємодії на основі спільного осягнення змісту інтелектуальних і нормативно-ціннісних установок.

вибір моральний – акт моральної діяльності індивіда, який самовизначається щодо системи цінностей і способів їх реалізації у стратегіях поведінки та окремих вчинках.

відносини внутрішньогосподарські – відносини, що складаються між структурними підрозділами суб'єкта господарювання та відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами.

відносини господарсько-виробничі – відносини, що виникають між суб'єктами господарювання при безпосередньому здійсненні господарської діяльності.

відносини організаційно-господарські – відносини, що складаються між суб'єктами господарювання та суб'єктами організаційно-господарських повноважень у процесі управління господарською діяльністю.

відповідальність – механізм моральної свідомості по перетворенню абстрактного обов'язку в конкретне зобов'язання особистості.

віртуальний чат (від англ. *chat* – балаканина) – засіб обміну повідомленнями в режимі реального часу.

віртуальні реальності – це комунікативні реальності, «штучні» з технічної точки зору, які виникають через вплив комп'ютера на свідомість людини, коли свідомість занурюється у вигаданий, сконструйований за посередництва ІКТ світ, в якому індивід може рухатись, бачити, чути, спілкуватися – віртуально.

влада – можливість і здатність особи впливати на діяльність інших людей.

внутрішня цінність – те, що цінне саме по собі, має об'єктивний характер, не залежить від суджень оцінщика, його інтересів і бажань.

волонтерські організації – громадські організації, які об'єднують людей різних професій, для котрих захист природи є заняттям у позаробочий час.

геймери (від англ. *game* – гра) – веб-спільноти, різновид мережових субкультур, члени яких переважно більшість дозвілєвого, а часто і робочого часу проводять, граючись в комп'ютерні ігри.

глибинна екологія – напрям екоетики, особливістю якого є радикальний погляд на людство як складову природи в умовах техногенної кризи довкілля. В рамках глибинної екології обґрунтовується теза про те, що значне зменшення чисельності людської популяції дозволить вивільнити

простір і ресурси для процвітання інших форм життя, які мають рівну із людством цінність.

глобальні проблеми – проблеми, що виникають як об’єктивний фактор розвитку цивілізації, охоплюють весь світ, несуть загрозу існуванню людини в майбутньому і потребують для свого вирішення невідкладних колективних дій міжнародної спільноти.

громадське об’єднання – добровільне, самоорганізоване некомерційне формування, створене за ініціативою громадян на основі їх спільних інтересів для реалізації спільних завдань.

громадські рухи – масові об’єднання на засадах систематичного співробітництва заради досягнення певної мети на основі спільних інтересів.

громадські самодіяльні органи – структури, що створюються при державних органах, не мають офіційного членства, статуту, чітких програм.

громадянська непокора – дія політичного характеру, навмисне порушення закону з метою привернення уваги громадськості і влади до певних проблем і вимоги до влади внести зміни в законодавство.

групи політичного тиску – громадські некомерційні організації, метою яких є здійснення впливу на прийняття рішень законодавчої і виконавчої влади на регіональному та державному рівнях.

групова динаміка – процес розвитку колективу, змін стосунків у ньому між його членами, а також мотивацій, настроїв, відносин та становища всіх його членів.

декларація (лат. *declarare* – прояснювати) – урочистий акт, що формулює узгоджені сторонами загальні принципи і цілі.

демагогія моральна – заснований на навмисному викривленні фактів вплив на розум і моральні почуття людей з аморальною чи корисливою метою.

демократичний принцип (від гр. *demos* – народ та *kratos* – влада) – принцип колективного прийняття рішень всіма учасниками процесу.

деонтологічний принцип (від гр. *deon* – належне та *logos* – знання: знання про належне) – покладання на особу обов’язку діяти морально, тобто свідомо обирати спосіб дії, що диктує її розум.

деонтологія – розділ сучасної етичної теорії, в якому розглядаються проблеми обов’язку. В медичній етиці **Д.** – це регламентація професійних обов’язків лікаря по відношенню до пацієнта.

державний службовець – громадянин України, який займає посаду в державному органі місцевого самоврядування, одержує заробітну плату за рахунок державного бюджету та здійснює посадові повноваження щодо підготовки пропозицій стосовно формування державної політики у певній сфері, розроблення/ експертизи/ редагування проектів нормативно-правових актів, надання адміністративних послуг, здійснення державного нагляду, управління державним майном тощо.

дидактична література (від гр. *didaktikos* – повчальний) – повчальна література.

дилема моральна – ситуація вибору з-поміж декількох протилежних точок зору, на підтримку кожної з яких може бути залучена переконлива моральна аргументація.

діяльність господарська – діяльність у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність.

діяльність комерційна – різновид господарської діяльності, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів з метою одержання прибутку.

діяльність некомерційна – різновид господарської діяльності, що здійснюється без мети одержання прибутку.

добросовісність (англ. *integrity*) – взаємовідповідність реальної діяльності особи визначеним нею ціннісним пріоритетам.

довіра – це ставлення до дій інших індивідів, що засновується на переконанні в їх чесності, правоті, вірності, сумлінності.

документ етичний – документально оформлений етичний припис і / чи декларація, що фіксує ціннісні установки певної професійної групи і регулює здійснення професійної діяльності.

документи навчальних програм – документи, що використовуються у програмах активного навчання персоналу, спрямованих на розвиток знань, умінь і навичок професійної діяльності, програмах формування моральної компетенції працівників.

евтаназія (від гр. *euthanatos*, *eu* – добро, благо та *thanatos* – смерть: добра смерть) – безболісне позбавлення лікарем життя невиліковно хворого пацієнта, який бажає померти.

егоїзм (лат. *ego* – я) – життєвий принцип, що полягає у виборі особою стратегії поведінки, яка віддає перевагу власним інтересам перед і за рахунок ближніх і суспільства в цілому.

екологічна етика (екоетика) (від гр. *oikos* – житло та *logos* – знання) – як прикладна етика є міждисциплінарною галуззю знань і практики, що спрямована на вивчення і розв’язання моральних проблем ставлення людини до природи

екологічна політика держави – це система економічних, правових і інформаційних заходів, які держава застосовує для зменшення негативного антропогенного впливу на природу.

екологія – наука про взаємодію живих організмів між собою і з довкіллям.

еко-спільноти – організовані групи, орієнтовані на зміни у власному стилі життя у налагодженні гармонічних відносин з довкіллям.

екотаж (чи екотероризм) – насильницька пряма дія, спрямована на протидію нанесенню збитків природі.

екоцентризм – світоглядна установка, що приписує внутрішню цінність екосистемам.

експерт – працівник етичного підрозділу організації чи запрошені консультанти з етики і/ чи суміжних галузей гуманітарного знання, які наділені повноваженням проводити експертизу.

електронна демократія – процедури використання інформаційно-комунікативних технологій у демократичних політичних процесах, в управлінні на місцевому, державному та міжнародному рівнях.

електронна пошта – засіб перенесення і отримання електронних повідомлень по Мережі, що діє за принципами звичайної пошти.

етика – філософська наука, предметом якої є мораль.

- **етика державної служби** – професійна етика, яка збирає і систематизує фактичний матеріал щодо моральної складової професійного життя державних службовців, осмислює його, обґрунтовує професійно-етичні принципи, цінності і норми державної служби, надає практичні рекомендації щодо впровадження професійних етичних установок у діяльність державних службовців у складних, конфліктних або дилемних професійних ситуаціях.

- **етика ділова** – професійна етика, яка охоплює ціннісно-нормативну проблематику господарської діяльності та осмислює моральні чинники господарської діяльності, обґрунтовує професійні етичні принципи, цінності та норми господарювання, надає практичні рекомендації щодо впровадження етичних установок у сферу господарювання; вивчає питання шляхів інституціоналізації цінностей у сферу господарювання, встановлення дієвих функціональних взаємозв'язків, оптимізації організаційних процесів, забезпечення ефективності організації через запровадження етичної регуляції в ділове життя.

- **етика прикладна** – особлива форма етичного знання, спрямована на пряме його впровадження у практичну площину, а також сама етична науково вивірена практика і осмислення, критика та обґрунтування шляхів запровадження етики у практику суспільної життєдіяльності.

- **етика професійна** – система нормативно-ціннісної регуляції професії, в межах якої випрацьовуються певні етичні норми і правила, що формують

оптимальний тип стосунків між людьми у процесі виконання ними професійної діяльності, а також спеціальна етична рефлексія щодо нормативно-ціннісних засад певної професійної діяльності.

етика соціальна – галузь етики, предметом вивчення якої є сукупність моральних норм і цінностей, за допомогою яких організуються і регулюються взаємодії у суспільному житті.

- **етика управління** – професійна етика, що охоплює питання ціннісно-нормативної регуляції управлінської діяльності в організації і спрямована на вивчення етико-психологічних основ управління людськими ресурсами, осмислення етичної складової управлінського лідерства та етичної основи прийняття управлінських рішень, а також шляхи запровадження теоретичних напрацювань у повсякденній діяльності організації.

етикет службовий – сукупність правил поведінки, що регулюють зовнішні прояви стосунків у колективі, такі як поведження з колегами, форми звернення до колег і керівництва, прості правила ввічливості.

етична експертиза – внутрішньоорганізаційні процедури аналізу і оцінювання певної діяльності за чітко визначеними етичними критеріями.

етична інфраструктура (від лат. *infra* – нижче, під та *structura* – будова, розташування) – система органів, що уможливорює функціонування та дієвість етики в організації, забезпечує дотримання етичних норм і цінностей професійної діяльності організації, і формує, таким чином, її етичний режим

етична інфраструктура державної служби – система органів, які покликані забезпечувати дотримання етичних норм і цінностей професійної діяльності державної служби, здійснювати етичне регулювання державної служби, уможливлювати таким чином створення і підтримання етичного режиму.

етичний аудит (від лат. *audit* – він чує) – незалежна перевірка заявленої етичної діяльності організації зовнішніми спеціалістами чи спеціальними структурами з метою оцінювання поданої організацією інформації про її етично орієнтовану діяльність.

етичний моніторинг (від лат. *monitor* – той, хто нагадує, попереджає) – система етичного контролю за діяльністю організації та її оцінювання з метою виявлення актуальних і потенційних етичних небезпек, а також вироблення рекомендацій з ліквідації чи ослаблення впливу небезпек.

етичний підрозділ організації – спеціальний уповноважений функціональний орган, що відповідає за етичну регуляцію діяльності організації.

етичний режим державної служби – сукупність взаємопідтримуючих норм і цінностей, які створюють функціональність зв'язної та інтегрованої етичної інфраструктури державної служби.

етичний режим організації – система етичних норм і цінностей її діяльності, вмонтована в спеціальну, етичну, інфраструктуру

етичність організації – система заходів із забезпечення і удосконалення професійної етичної культури організації шляхом дотримання відповідності діяльності її членів етичним вимогам професії, прийнятим в організації; формування у них мотивації до професійно-етичної діяльності; слідування очікуванням стейкхолдерів і суспільства в цілому у дотриманні етичної складової в діяльності організації.

етос інформаційний (гр. *ethos* – характер, стиль життя) – сукупність духовно-практичних регулятивів, що формуються у процесі професійної, дозвілєвої і комунікативної діяльності людей, які пов'язані з інформаційними технологіями – суб'єктів ІКТ.

етос професійний – узгодженість правил і зразків прийнятної поведінки, практичної мудрості, стилю життя професійної спільноти.

євгеніка (від гр. *eu* – добрий та *genos* – рід: добрий за народженням, успадковано шляхетний) – практика свідомого виведення у людей особливих якостей за допомогою селекції. У широкому значенні – втручання у вибір потомства для досягнення соціально значимих цілей.

життєва воля – документ, в якому представлено волю особи щодо життєпідтримуючого лікування у випадку невиліковної хвороби.

законослухняність – в етичному плані це слідування цінностям, прийнятим нормам, принципам, що дозволяє впроваджувати їх у практику професійної діяльності.

запрограмоване рішення – результат реалізації певної послідовності кроків або дій, число можливих альтернатив яких обмежене, а вибір зроблено в межах заданих організацією напрямів.

зворотній зв'язок – надходження даних про те, що відбувалося до та після реалізації рішення.

згуртованість групи – ступінь привабливості колективу для його членів, прагнення співучасті, зацікавленість у подальшому спільному функціонуванні.

здирицтво (вимагання) – різновид корупційної дії, зміст якої полягає у вимозі передачі майна чи права на майно з погрозою насильства, обмеження прав або законних інтересів особи або її близьких родичів, а також розголошення відомостей, які вони бажають зберегти у таємниці.

здоровий глузд – це інтелектуальне чуття, що скеровує людину вчиняти розсудливо і виважено відповідно до схильностей і практичної мудрості, напрацьованої і вивіреної досвідом поколінь.

зелений консьюмеризм (від англ. *consumer* – споживач) – форма колективної дії, метою якої є споживання екологічно чистих товарів і послуг.

змова – угода між державним службовцем і зловмисником для досягнення злочинної мети. Це дія, вигідна обом сторонам, що полягає у здійсненні оборудки, котра завдає збитків державі.

«Золоте правило моралі» – правило взаємності, одним з формулювань якого є: вчиняй по відношенню до інших так, як би ти хотів, щоб інші вчиняли по відношенню до тебе.

ідентичність – суб'єктивне переживання людиною своєї унікальності, несхожості на інших, індивідуальності.

імператив - моральний закон, об'єктивний принцип у формі примусового воління.

імператив категоричний – поняття етики І. Канта, об’єктивний необхідний моральний закон, має силу на кожного, хто наділений розумом і волею; має три формули, найвідомішою з яких є: «Чини так, щоб ти завжди ставився до людства в своїй особі і в особі будь-кого іншого так само, як до мети, і ніколи не ставився б до нього тільки як засобу».

інституціоналізованість кодексу – підкріплення норм кодексу процедурами, виконання яких забезпечується етичним підрозділом, уповноваженим здійснювати нагляд за дотриманням норм і дієвістю процедур.

інструкція – документ, що регламентує поведінку працівника на робочому місці, часто є складовою посадової інструкції.

інструментальна дія – термін з соціальної теорії М. Вебера, який означає дію, спрямовану на досягнення мети без урахування моральних чинників.

інструментальні принципи – технічні засоби запровадження універсальних принципів у практику, що надають алгоритми і/чи інституційно забезпечують дієвість універсальних принципів.

інтеріоризація (від лат. *interior* – внутрішній) – процес перетворення зовнішніх форм регуляції на внутрішні чинники.

Інтернет-пейджинг – засіб обміну повідомленнями в Мережі в режимі реального часу через служби миттєвих повідомлень з використанням програми-клієнта; за його допомогою можливо передавати текстові повідомлення, аудіо- та відео-сигнали, проводити відео-конференції тощо.

інтуїція (від лат. *intuitio* – споглядання) – це осягнення істини на основі уяви, чуття, проникливості, без логічного аналізу.

інформатизація – впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у всі соціальні підсистеми, будь-то виробництво, управління, наука, освіта, соціальні послуги тощо.

інформаційна (комп'ютерна) етика – це прикладна етика, спрямована на вивчення і вирішення моральних проблем в галузі інформаційно-комунікаційних технологій.

інформаційне суспільство – суспільство, в основу якого покладено інформацію як найважливіший ресурс, інформаційні технології і засоби телекомунікацій

інформована згода – принцип біоетики, який визначає припустимість медичного втручання на основі усвідомленої добровільної згоди пацієнта.

інформований вибір – вибір пацієнта на основі поданої лікарем інформації.

ірраціональний (від лат. *irrationalis* – нерозумний) – те, що не піддається пізнанню.

ІТ-професіонали – особи, які фахово займаються розвитком інформаційно-комунікаційних технологій і отримують за свою роботу заробітну плату (програмісти, системні аналітики, системотехніки, продавці програмного і апаратного забезпечення, фахівці технічної підтримки, розробники документації на програмні та апаратні засоби, спеціалісти інформаційної безпеки, розробники веб-сайтів і сервісів Мережі тощо).

казуїстика (від лат. *casus* – випадок) – процедура аналізу певної ситуації (випадку/ казусу) з подальшим виведенням з неї шляхом логічної нормативно-ціннісної інтерпретації певних загальних принципів і правил.

капіталізм – економічна система, за якої більшість засобів виробництва знаходиться у приватній власності, а виробництво та розподіл товарів і послуг відбувається під впливом ринкових механізмів, тобто регулюється попитом і пропозицією.

кібервандалізм – кримінальна поведінка в Мережі, зміст якої полягає у знищенні інформації конкурентів, руйнуванні сайтів, а також розробці і розповсюдженні комп'ютерних вірусів.

кіберзлочинство – кримінальна поведінка в Мережі, зміст якої полягає у вимаганні, розтраті, присвоєнні чи незаконному асигнуванні, промисловому шпигунстві, порушенні авторських прав, крадіжці персональних даних.

кіберпереслідування – кримінальна поведінка в Мережі, зміст якої полягає у використанні електронної інформації і засобів комунікації для розповсюдження наклепів, оприлюднення таємної інформації тощо.

кіберпростір (англ. *cyberspace*) – термін, запозичений з наукової фантастики, де за його допомогою фіксували простір прямої комунікації людського мозку і комп'ютера, сьогодні **К.** називають віртуальні світи взаємодії людей засобом інформаційно-комунікаційних технологій.

кібертероризм – кримінальна поведінка в Мережі, зміст якої полягає у здійсненні терористичних дій засобом Мережі з метою поширення ідеології, вирішенні організаційних питань тощо.

кібершахрайство – кримінальна поведінка в Мережі, зміст якої полягає у кібержебрацтві (проханні про допомогу), створенні мережових фінансових пірамід, використанні підроблених документів з метою введення користувачів Мережі в оману

кодекс етичний (від лат. *codex* – книга) – документ, що визначає основні моральні орієнтири певної галузі діяльності (професії, організації), які сформовано у найбільш загальному декларативному вигляді з урахуванням моральних принципів і норм, що прийняті у даному соціокультурному просторі.

кодери (від англ. *codify* – кодувати) – різновид мережових субкультур, неформальні об'єднання професійних програмістів та програмістів-любителів.

колективна дія – це узгоджена дія групи індивідів для досягнення спільної, соціально значимої мети.

комітети біоетичні – громадські або державні об'єднання, створені для формування соціальної політики по біоетиці, обговорення етичних проблем медицини та біотехнологій, просвіти й інформування громадськості та її

залучення у процес прийняття рішень по проблемам біоетики. До складу об'єднань зазвичай входять лікарі, медсестри, соціальні працівники, юристи, духовництво, фахівці з медичної етики та представники громадськості.

комітети етичні – різного роду служби при окремих лікарнях, національні та міжнародні професійні медичні співтовариства, метою яких є розподіл дефіцитних ресурсів (органів та тканин для трансплантації, доступу до рятувальної апаратури тощо); вироблення рекомендацій по покращенню законодавства в галузі, обговорення і підготовка пропозицій для конкретних випадків, що актуально і потенційно викликають моральні ускладнення чи конфліктні ситуації; забезпечення захисту прав і здоров'я осіб, які беруть участь в медичних дослідженнях, і гарантування такого захисту для суспільства в цілому.

консеквенціалізм (від лат. *consequens* – послідовний) – підхід в етиці, для якого характерна моральна оцінка дії за її результатом та наслідками.

консенсус (лат. *consensus* – згода) – суспільна згода щодо норм і цінностей суспільної життєдіяльності.

корпоративна культура – це особливий різновид регуляції професійної діяльності, що формується спонтанно з етичних та етично нейтральних ціннісних компонентів з метою інтеграції працівників організації в колектив, орієнтований на спільні цілі.

корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – добровільна діяльність організацій і підприємств приватного та державного секторів економіки, спрямована на дотримання високого рівня операційної діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє середовище з метою вирівнювання наявних економічних і соціальних диспропорцій і створення довірливої взаємодії бізнесу, суспільства і держави.

корупція (від лат. *corruption* – підкуп, порча) – практика використання державним службовцем наданих йому службовим повноваженнями можливостей для одержання неправомірної вигоди. Корупцією називають

підкуп посадових осіб та їх продажність. Розрізняють два види корупції у владі: корупцію вищих посадовців держави та повсякденну корупцію дрібних чиновників.

кракери – фахівці сфери інформаційно-комунікаційних технологій, діяльність яких спрямована на зловмисне здобування конфіденційної інформації в обхід систем захисту, розробку і запровадження мережових вірусів.

легітимність професії (від лат. *legitimus* – закономірність) – моральний вимір суспільного визнання професії, добровільна суспільна згода на право професії приймати обов’язкові рішення.

лідер – член групи, за яким група визнає право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях; особа, здатна виконувати центральну роль в життєдіяльності групи, вести її за собою.

лідерство – 1) комплекс особистих якостей успішного керівника та засобів несилового впливу, спрямованих на досягнення цілей організації; 2) вимога щодо забезпечення дотримання моральних правил в організації шляхом безпосередніх наказів та власним прикладом.

лобіст (від англ. *lobby* – кулуари) – особа, яка сприяє просуванню інтересів фізичних чи юридичних осіб в органах державної влади з метою домогтися прийняття вигідного для них рішення.

логіка меншого зла – це моральний вибір з таким нормативним змістом: за певних умов морально припустимими можуть бути ті дії, які суперечать окремим етичним заборонам, здійснення яких у конкретній ситуації дозволяє попередити значно більші порушення.

локальні групи і групи інтересів – групи, члени яких зацікавлені у вирішенні певних проблем і обмежують свою громадську діяльність їх вирішенням.

макроетика – частина ділової етики, яка охоплює господарсько-виробничі та організаційно-господарські відносини і опікується етичними

питаннями взаємодії підприємств та організацій між собою та їх відносин з державою і суспільством в цілому.

малі справи – це щоденні цілеспрямовані дії особи, виконання яких призводить до усвідомлюваних змін у повсякденності.

маскулінність (від лат. *masculus* – чоловічий) – комплекс психологічних особливостей, які традиційно приписуються чоловікові.

масові громадські організації – це добровільні, організаційно оформлені і зареєстровані у встановленому порядку об'єднання громадян, які діють на основі довгострокових цілей, закріплених у статуті.

мережеві субкультури – автономні культурні сфери, орієнтовані на віртуальні простори, взаємодія особистостей в яких відбувається через комп'ютер (геймери, кодери, модери).

меритократичний принцип (від лат. *meritus* – гідний та гр. *kratos* – влада) – влада гідних, надання влади гідним, професійно підготовленим, що передбачає можливість підготовки експертних висновків лише фахівцями з даних питань.

меритократія – влада гідних, принцип управління, за яким керівні посади обіймаються фахівцями, які пройшли спеціальну професійну теоретичну і практичну підготовку, мають досвід і стаж роботи.

міжнародний стандарт – документ, в якому встановлені міжнародні вимоги до виконання робіт чи надання послуг задля їх сертифікації та уніфікації діючих систем якості.

мікроетика – частина ділової етики, яка охоплює внутрішньогосподарські відносини і концентрується на особливостях ціннісно-нормативної регуляції в організації, фактично стосується відносин між співробітниками, а також керівництвом і співробітниками.

модератор – особа, відповідальна за дотримання відвідувачем форуму правил поведінки.

модери (від англ. *modify* – модифікувати) – неформальні групи, різновид мережевих субкультур, члени яких захоплюються моддінгом – внесенням

змін в дизайн електронних пристроїв з метою покращення їх зовнішнього вигляду і технічних характеристик.

моралізування – оцінювання явища, що засновується не на аналізі об'єктивних закономірностей його розвитку, а на абстрактних судженнях і побажаннях, сформованих на засадах підмінених критеріїв.

мораль – ціннісно-нормативна система організації і регуляції людської життєдіяльності.

моральний канон – ідеальне уявлення про гідне життя, те, на що людині слід скеровувати свої зусилля і що є найвищим критерієм оцінки дій.

моральні вади державної служби – це якості та практики, які втілюють моральне зло професійної діяльності державних службовців; пороки державної служби.

моральні вимоги професії – покладення на працівника обов'язку виконання належних дій, вчинення яких є невід'ємною складовою професійної діяльності.

насильницька пряма дія – акція, метою якої є нанесення збитків тим, хто безпосередньо включений у діяльність, що зазнає суспільного осуду.

ненасильницька дія – дія без застосування фізичної сили, для якої характерна відсутність загрози застосування сили і навіть імітації застосування сили.

непотизм (від лат. *peros* – внук, племінник) (**кумівство**) – різновид корупційної дії, зміст якої полягає у призначенні на посади близьких родичів, які не пройшли професійного відбору і часто не є фахівцями у галузі призначення; політичне заступництво, практика, в ході якої формуються особистісні стосунки, таємні домовленості.

неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, матеріальні активи, що їх без законних на те підстав обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно або за ціною, що є нижчою за мінімальну ринкову.

нетикет (від англ. *net* – мережа та фр. *etiquette* – надпис) – мережевий етикет, норми пристойної поведінки і правила ввічливості спілкування в Мережі.

нефінансовий звіт – документально оформлений і добровільно оприлюднений підсумок діяльності компаній за певний період в сфері сталого розвитку з урахуванням економічних, соціальних та екологічних складових.

ноосфера (від гр. *nous* – розум та *sphaira* – куля) – сфера розуму, простір взаємодії суспільства і природи на засадах розумної діяльності людини.

нормативна дія – створення і просування в життя документів, покликаних забезпечити нормативний фундамент певної професійної діяльності.

нормативність – визначення спонуки і зобов'язання слідувати зразку, нормі.

обов'язок професійний – система моральних вимог професії, що покладаються на працівника і акумулюються в нормах.

огруплення мислення – режим мислення, що виникає у членів колективу, коли пошуки консенсусу стають настільки домінантними, що колектив схильний відкидати реалістичні оцінки свого становища, а його члени воліють не використовувати свої здатності до критичного мислення й уникати будь-яких конфліктів і непорозумінь, що можуть порушити групову солідарність.

організаційне навчання – спосіб, за допомогою якого організації адаптуються до навколишнього середовища і збирають інформацію, необхідну для подальших змін.

організація – сукупність стабільних соціальних груп, члени яких які розподілені за ролями і функціями, утворюючи цільову структуру задля досягнення певної мети.

організація високих досягнень – організаційна структура, в якій люди є найціннішим ресурсом, що дозволяє стабільно досягати високих результатів.

паліативна медицина (від фр. *palliatif*, з лат. *palliatu*s – прикритий: засіб, що тимчасово полегшує хворобу, але не ліквідовує її) – здійснення медичного догляду за смертельно хворими пацієнтами на останньому етапі їхнього життя шляхом боротьби не із хворобою, а з болем та іншими симптомами, що супроводжують умирання; підвищення якості життя умираючого; підтримки морального духу родичів умираючого.

патерналізм (від лат. *paternus* – батьківський) – система відносин, заснована на заступництві, опіці і контролі старших молодшими, а також підкоренні молодших старшим.

патоцентризм (від гр. *pathos* – біль та лат. *centrum* – центр) – світоглядна установка, що приписує внутрішню цінність всім істотам, здатним відчувати біль.

піратство (від гр. *pirates* – випробовувати) – злочинна діяльність в Мережі з метою неавторизованого розповсюдження цифрових об'єктів інтелектуальної власності.

плагіат (від лат. *plagio* – викрадання) – навмисне повне чи часткове присвоєння авторства на чужий твір, представлення чужого твору як свого, незаконна публікація чужого твору під своїм іменем.

плітки – необґрунтовані твердження про певні події.

покарання – процедура примусу до виконання етичних стандартів діяльності організації.

політична воля – здатність суб'єкта політичного процесу до послідовної реалізації поставлених цілей в сфері політичної влади.

постіндустріальне суспільство – це сукупність принципів соціальної організації суспільного життя, заснованих на наукоємних технологіях, виробництві інформації та розширенні сфери послуг.

права людини – права, що засновуються на принципах гідності, свободи, рівності і братерства і утворюють засади правового статусу особи; полягають у праві індивіда на життя і забороні рабства, дотриманні громадянських,

політичних, духовних, суспільних, соціальних, економічних та культурних прав, свободі віросповідання і свободі зібрань.

право на смерть – право пацієнта самостійно вирішувати питання життя та смерті.

прагматизм (від гр. *pragma* – дія) – напрям сучасної філософії, що виник у США на межі XIX та XX ст, у центрі уваги якого знаходиться цілеспрямована діяльність та шляхи досягнення практично корисних результатів.

практики – типізовані дії в індивідуальних, міжособистісних і соціально значимих площинах.

приватне життя – простір індивідуального росту і самореалізації, захищений від втручання сторонніх осіб, де людина є приватною особою.

приватність – в інформаційній етиці означає забезпечення захисту приватного життя людини від втручання сторонніх осіб і заборону на розголошення її особистих і родинних таємниць.

прийняття рішень – складова управлінської діяльності, що полягає у процесі обрання способу дій, спрямованих на розв'язання проблем або використання можливостей.

принцип благоговіння перед життям – принцип екоетики, розроблений А. Швейцером: «Я відчуваю спонуку виказувати рівне благоговіння перед життям як по відношенню до моєї волі до життя, так і по відношенню до будь-якого іншого».

принцип взаємності – основний принцип етики, який задає можливість двосторонності у суб'єкт-суб'єктних моральних відносинах.

принцип відповідальності – принцип етики, розроблений Г. Йонасом для техногенної цивілізації: «Чини так, щоб наслідки твоєї діяльності узгоджувалися з продовженням автентичного людського життя на землі».

принцип збереження біологічного різноманіття – принцип екоетики, перше формулювання якого було запропоноване О. Леопольдом:

«Правильним є те, що слугує збереженню цілісності, стабільності та краси біотичної спільноти. Неправильним є те, що слугує якійсь іншій цілі».

принцип користі – принцип вибору дій і оцінки вчинків в рамках утилітаризму, орієнтований на максимізацію спільного блага, найвідомішою формулою якого є «найбільше щастя для найбільшої кількості людей».

принцип Парето – принцип, відповідно до якого дія є виправданою, якщо в результаті хоча б одна особа максимізувала задоволення своїх потреб, а решта – не мінімізували.

принцип турботи – принцип екофемінізму, що полягає в ініціативному, діяльнісно-ціннісному ставленні до іншого, спрямованості на активне сприяння благу іншого.

принцип цифрової солідарності – принцип, сформований міжнародною спільнотою, згідно якого держави та інші учасники інформаційного суспільства повинні вжити конкретні заходи, спрямовані на скорочення нерівності в сфері доступу до новітніх технологій.

присяга державного службовця – офіційне урочисте зобов'язання, що складається з нагоди вступу на державну службу.

промоутерські організації (від англ. *promotion* – просування) – організації, члени яких поділяють переконання і сповідують певні принципи.

протекціонізм на державній службі (від лат. *protection* – прикриття) – різновид корупційної дії, зміст якої полягає у корисливому сприянні фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, отриманні незаконних пільг, дотацій, субсидій тощо, що надаються посадовою особою чи групою осіб, наділених владою.

протестантизм (від лат. *protestatio* – урочиста умова, незгода) – незалежний від католицизму і православ'я напрямок християнства.

протестантська етика – сформована у протестантських осередках ціннісно-нормативна система, заснована на цінностях трудової і підприємницької діяльності, в рамках якої були кристалізовані і вивірені у

практичному житті чесноти працелюбства, ощадливості, чесності, розважливості.

професійна діяльність – це суспільно значуща трудова діяльність індивіда, в ході якої за допомогою здобутих індивідом спеціальних знань і практичних навичок, досвіду і стажу створюються суспільні блага.

професійна моральна норма (від лат. *norma* – правило, зразок) – форма моральної вимоги, що ставиться людям як учасникам спеціальних професійних видів діяльності.

професійні організації – громадські об'єднання, члени яких обрали для себе захист природи як основну професійну діяльність.

професійні чесноти – особистісно орієнтовані і соціально значимі цінності, що формують моральний зміст професії.

професіоналізм – це сукупність теоретичних і практичних знань, навичок й умінь, котрі здобуваються індивідом у процесі навчання, закріплюються і нарощуються у ході його трудової діяльності.

професіоналізм новий – цілеспрямоване впровадження етичної складової у професійну діяльність, формування гармонійних людських відносин у трудовому колективі, заснованих на творчому розвитку людини і суспільства.

професія – єдність спеціальних знань і навичок, які набуваються у процесі теоретичної та практичної підготовки і застосовуються у трудовій діяльності.

публічна приватність – в інформаційній етиці питання можливості отримання інформації про людей в результаті узагальнення інформації із відкритих джерел.

публічна сфера – вільний від державного втручання простір взаємодії громадян як приватних осіб у вирішенні економічних, політичних та соціальних проблем на засадах самоорганізації.

раціональне рішення (від лат. *ratio* – розум) – рішення, що приймається виключно на основі розумової діяльності, логічного осмислення.

регламентація етична – система етично узгоджених правил професійної поведінки й устрою професійного життя.

репортування (від англ. *report* – доповідати) – інформування про діяльність, виявлення порушень і шляхи їх подолання, морально неоднозначні питання та методи їх розв’язання тощо.

репродуктивне здоров’я – це стан повного фізичного й психічного здоров’я та соціального благополуччя, що стосується репродуктивної системи та її функціонування.

репродуктивний вибір – автономія особистості у питаннях народження дітей.

репродуктивні права – правові передумови забезпечення репродуктивного здоров’я.

Реформація (від лат. *reformation* – перетворення) – релігійний і суспільно-політичний рух в Європі XVI–XVII ст., спрямований на реформування католицизму відповідно до вчення Біблії.

Римський клуб – міжнародна неурядова організація, які об’єднала представників науки, культур, політики і фінансових кіл з різних країн світу з метою привернути увагу світової громадськості до нагальних проблем сучасної цивілізації.

робочі команди – формальні групи, створені організацією для виконання певного завдання.

санкція моральна (від лат. *sanctio* – непорушний закон) – зовнішня форма примусу до моральних дій шляхом інституціоналізованого суспільного осуду.

сигналізаторство (англ. *whistle blowing* – дуття в свисток) (**службове викриття**) – надання працівником (державним службовцем) керівництву чи ЗМІ інформації про незаконні, неетичні або неефективні дії державних органів чи посадових осіб.

система довічного найму (яп. *nenko*) – практика японських підприємств і організацій, заснована на взаємних моральних зобов’язаннях працівників і

роботодавців: працівник, починаючи кар'єру в компанії, знає, що буде працювати в ній до досягнення пенсійного віку і не стане шукати на стороні кращу і вигіднішу роботу, а роботодавець не вдаватиметься до звільнення.

ситуаційний аналіз (англ. *case study*) – метод соціогуманітарного пізнання, що уможливорює аналіз надскладних соціальних явищ у конкретиці їхніх умов шляхом вивчення гострих проблем ситуації з подальшими широкими соціогуманітарними узагальненнями.

служби етичного консультування – етичні підрозділи при медичних закладах, створені за рішенням адміністрації з метою надання консультативної допомоги лікарям, пацієнтам та родичам пацієнтів у вирішенні різного роду етичних проблем, що виникають у процесі лікування; забезпечення приватності й інформованої згоди пацієнта; прийняття рішення щодо дієздатності пацієнта; забезпечення прозорості процедури прийняття рішення опікунами чи піклувальниками; нагляд за прийняттям рішень щодо припинення лікування; моральна і правова освіта медичного персоналу лікарень та пацієнтів.

совість –внутрішня здатність здійснювати моральний контроль, самостійно формулювати моральні обов'язки, вимагати від себе їх виконання і проводити оцінку власних вчинків.

соціальна мережа – інтерактивний багатокористувацький веб-сайт, контент якого наповнюється учасниками Мережі, зв'язок в межах якої здійснюється за допомогою веб-сервісу внутрішньої пошти чи миттєвого обміну повідомленнями.

соціальний капітал – мережа заснованих на довірі соціальних взаємодій, яка є потужним ресурсом для отримання вигод їх учасниками.

соціальні проблеми – проблеми, які прямо чи опосередковано впливають на життя великої кількості людей і потребують колективних зусиль по їх подоланню.

спам (англ. *spam*) – практично непотрібна адресату інформація, що примусово розсилається великій кількості абонентів електронної пошти, учасникам форумів і блогів.

спецієцизм (від англ. *species* – вид) – поняття, введене П. Сингером для позначення видової вищостості, що означає утиск людиною інтересів чи прав інших живих істот, зокрема тварин.

спільне благо – благо, доступне будь-якому члену суспільства таким чином, що нікого не можна виключити із кола його споживачів, і споживання цього блага однією особою не зменшує можливостей інших у цьому питанні.

справедливість – механізм регуляції і встановлення належного порядку людської взаємодії в світлі наявних конкуруючих бажань, інтересів і обов'язків.

справедливість відплатна (каральна) – такий розподіл благ і тягарів, який передбачає покарання, якому підлягає зловмисник, порушник закону;

справедливість зрівнювальна – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється між усіма членами суспільства порівну, без урахування внеску кожного у спільне благо.

справедливість компенсаторна – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який передбачає компенсацію за вчинену колись несправедливість чи заподіяну шкоду.

справедливість обмінна (коммутативна) – такий розподіл благ і тягарів, який обумовлює чесність обмінів та угод.

справедливість розподільча – такий розподіл благ і тягарів суспільства, який здійснюється із розрахунку питомої ваги внеску кожної особи у спільне благо.

сталий розвиток – процес підвищення добробуту, який може тривати необмежену кількість часу, задовольняючи потреби сучасності і не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти власні потреби.

стандарт – розроблені на основі консенсусу та затверджені уповноваженим органом правила певної діяльності.

стандартні операційні процедури (СОПи) (*SOP – Standard Operation Procedures*) – документально оформлені системи інструкцій чи покрокових дій, які потрібно здійснити для виконання певної роботи.

стейкхолдери (англ. *stakeholder* – зацікавлена сторона) – сторони, зацікавлені в діяльності організації.

стиль лідерства – це система прийомів діяльності лідера.

суб'єкт моралі – індивід, який здатен усвідомлено і добровільно діяти відповідно до моральних вимог.

суб'єкти ІКТ – особи, причетні до розробки, просування і використання інформаційно-комунікаційних технологій, поділяються на ІТ-професіоналів та користувачів ІКТ.

суспільство знань – суспільство, в основі якого лежить можливість знаходити, виробляти, обробляти, перетворювати, розповсюджувати і використовувати інформацію з метою отримання і застосування необхідних для людського розвитку знань.

техногенні проблеми (від гр. *techne* – майстерність та *genos* – рід) – проблеми, пов'язані з технічною і технологічною діяльністю людини.

технологічність професійної діяльності – конкретизація місії професії в процесі здійснення фахівцем морального вибору шляхом аналітичних, інформаційних, організаційних процедур / алгоритмів виконання й оцінки.

тролінг (англ. *trolling* – ловля риби на блешню) – розміщення на віртуальних комунікаційних ресурсах провокаційних повідомлень з метою заохочення флейму, конфліктів, а також для того, щоб припинити комунікацію на майданчику шляхом порушення правил нетикету.

у-вей (з кит. – недіяння) – форма поведінки в даосизмі, яка полягає у невтручанні у перебіг природних процесів.

універсальні етичні норми (від лат. *universalis* – всезагальний) – форми моральних вимог, що ставляться людині як представнику людства і є обов'язковими для виконання кожним, як-от чесність, доброзичливість, повага, скромність.

універсальні етичні принципи – принципи, з якими могли б погодитися всі члени людської спільноти.

управління (англ. *management*) – цілеспрямований вплив на працівників в організації задля координації людських і матеріальних ресурсів, необхідних для ефективного виконання виробничих завдань.

управління персоналом – стратегічний та логічно послідовний підхід до управління найціннішим активом організації, людьми, які працюють в організації, індивідуально та колективно привносячи свою частку в рішення поставлених завдань.

утилітаризм (від лат. *utilitas* – користь) – етико-філософська теорія, заснована на принципі користі.

фемінність (від лат. *femina* – жінка) – комплекс психологічних особливостей, які традиційно приписуються жінці.

філантропічна діяльність (гр. *phileo* – люблю та *anthropos* – людина) – доброчинність, спонсорство, діяльність, пов'язана із безпосереднім фінансуванням бізнесом соціальних проектів.

флейм (англ. *flame* – вогонь) – обмін підбурюваннями чи лайливими повідомленнями, що відправляються електронною поштою чи вивішуються на форумах, в соціальних мережах.

форум (чи **веб-форум**) – віртуальний майданчик, на якому пропонується набір тематичних розділів для обговорення. Спілкування здійснюється під контролем модератора.

хабар –матеріальні цінності (предмети чи гроші), а також будь-яка майнова вигода чи послуга за дію чи бездіяльність на користь хабародавця, які посадова особа здійснила в силу свого службового становища.

хакерство (від англ. *hack* – рубати) – діяльність ІТ-професіоналів, які вважають вирішення нетривіальних комп'ютерних завдань сенсом свого життя.

хартія (від гр. *kartes* – папір, грамота) – правовий акт, що формулює основні цілі і положення міжнародних домовленостей, не має обов’язкової сили.

холістський (від гр. *olos* – цілісний) – той, що визначає єдність людини і природи.

хоспіс (від англ. *hospice* – середньовічний постійний двір для ослаблених і хворих мандрівників, що утримувався релігійним орденом) – медико-санітарний заклад, в якому персонал, знаючи, що хворий помре у найближчому майбутньому від невиліковної хвороби, ставить собі за мету зменшити його фізичні та душевні страждання.

цифрова нерівність – нерівність доступу до комп’ютеру взагалі і до Мережі зокрема.

честь професійна – поняття, за допомогою якого розкривається ставлення особи до самої себе і свого становища у професії, а також втілення суспільної оцінки значимості особи як представника певної професії в житті суспільства.

якість життя – комплекс факторів, заснованих на мірі задоволеності особою умовами життя, що характеризується комфортними умовами існування в цілому, де моральне самопочуття пацієнта набуває важливого значення.

greenwashing (з англ. «зелене відмивання») – введення громадськості в оману підприємством шляхом створення хибних уявлень про свою відповідальність для створення іміджу соціально відповідальної організації.

ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК

Адамс Керол (нар. 1951 р.) – американська теоретик фемінізму, розробляє ідеї екофемінізму.

Арендт Ханна (1906–1975) – німецько-американська мислителька, одна з найвідоміших політичних філософів ХХ ст.

Аристотель (384–322 до н. е.) – видатний давньогрецький філософ, стояв у витоків формування етики як філософської науки.

Белл Деніел (1919–2011) – американський соціолог, автор концепції постіндустріального суспільства.

Бентам Ієремія (1748–1832) – англійський філософ і правник, засновник утилітаризму.

Боуен Говард (1908–1989) – американський економіст, автор книги «Соціальна відповідальність бізнесмена».

Брундланд Гру Гарлем (нар. 1939 р.) – норвезький політичним діячем, голова Всесвітньої комісії з питань навколишнього середовища і розвитку, що підготувала звіт «Наше спільне майбутнє».

Вебер Макс (1864–1920) – німецький мислитель, автор концепції безособової моделі бюрократії, розробив теорію взаємовпливу релігії та економічного життя.

Вейценбаум Джозеф (1923–2008) – американський кібернетик, спеціаліст в галузі штучного інтелекту, автор книги «Влада комп'ютера і людський розум».

Вернадський Володимир Іванович (1863–1945) – український вчений, перший Президент Української академії наук, розробляв концепцію ноосфери.

Віннер Норберт (1894–1964) – американський вчений, засновник кібернетики і теорії штучного інтелекту.

Войтила Кароль (1920–2005) – Папа Римський Іван Павло II, католицький філософ.

Г'юм Девід (1711–1776) – шотландський філософ, відстоював ідеї чуттєвої природи моралі.

Габермас Юрген (нар. 1929 р.) – сучасний німецький філософ, представник етики дискурсу.

Гальтон Френсіс (1822–1911) – англійський антрополог, засновник евгеніки.

Гесіод (VIII–VII ст. до н. е.) – давньогрецький поет, автор дидактичної поеми «Труди і дні».

Гіппократ (460–370 до н. е.) – давньогрецький лікар, якому приписують авторство правил професійної етики лікаря.

Гомер (VIII ст. до н.е.) – напівлегендарний давньогрецький поет, автор «Іліади» та «Одисеї».

Гусейнов Абдусалам Абдулкеримович (нар. 1939 р.) – сучасний російський етик, директор Інституту філософії Російської Академії Наук.

Де Джордж Ричард – сучасний американський етик, автор широко відомого у світі підручника «Прикладна етика».

Джеймс Вільям (1842–1910) – американський філософ, визначив основні положення етики прагматизму.

Донован Жозефіна (нар. 1941 р.) – американська теоретик фемінізму, розробляє ідеї екофемінізму.

Друкер Пітер (1909–2005) – американський соціолог, автор концепції «суспільства знань».

Дьюї Джон (1859–1952) – американський філософ, представник прагматизму, зробив суттєвий внесок в розвиток теорії політики і морального виховання.

Йонас Ганс (1903–1993) – німецько-американський філософ, сформулював принцип відповідальності для техногенної цивілізації.

Кальвін Жан (1509–1564) – французький богослов і проповідник, засновник протестантської течії кальвінізму.

Кант Імануїл (1724–1804) – видатний німецький філософ, засновник німецької класичної філософії, засновник етики обов’язку.

Карнегі Дейл (1888–1955) – американський психолог, автор популярних порад про шляхи досягнення успіху в діловому житті.

Карнегі Ендрю (1835–1919) – американський підприємець, автор доктрини капіталістичної доброчинності.

Кастільоне Бальдассаре (1478–1529) – італійський письменник доби Відродження, автор дидактичного трактату «Придворний» (1528).

Керолл Арчі – сучасний американський економіст, автор широко відомої піраміди відповідальності підприємства.

Кляйн Наомі (нар. 1970 р.) – канадський соціолог, критик глобалізму і ціннісної нейтральності бізнесу.

Козловські Петер (1952–2012) – німецький філософ та економіст, автор теорії етичної економії.

Кольберг Лоренс (1927–1987) – американський психолог, автор системи рівнів морального розвитку особи.

Леопольд Олдо (1887–1948) – американський письменник, природозахисник, автор книги «Календар піщаного графства».

Луман Ніклас (1927–1998) – німецький соціолог, відомий дослідженнями розвитку суспільства.

Лютер Мартін (1483–1546) – німецький богослов, ініціатор Реформації в Європі.

Макіавеллі Нікколо (1469–1527) – флорентійський мислитель, автор твору «Державець», в якому викладено основи політичного управління доби Відродження.

Маслоу Абрахам (1908–1970) – американський психолог, автор найвідомішої схеми людських потреб т. зв. «піраміди Маслоу».

Медоуз Денніс (нар. 1942 р.) – американський теоретик системного управління, керівник групи вчених Римського клубу по підготовці доповіді «Межі зростання».

Менер Волтер – американський фахівець комп'ютерної етики.

Мілль Джон Стюарт (1806–1873) – англійський філософ, систематизував і обґрунтовані етичні засади утилітаризму.

Мюнх Ріхард (нар. 1945 р.) – німецький соціолог, займається питаннями взаємозв'язку етики і економіки.

Несс Арне (1912–2009) – норвезький філософ, засновник глибинної екології.

Оссовська Марина (1896–1974) – польська дослідниця, фахівець соціології моралі.

Паркер Дон Б. – сучасний американський кібернетик, фахівець з комп'ютерної безпеки.

Пейдж Артур (1883–1960) американський фахівець у галузі зв'язків з громадськістю, головний редактор журналу «Робота у світі».

Печчеї Ауреліо (1908–1984) – італійський економіст, ініціатор створення Римського клубу.

Пірс Чарльз (1839–1914) – американський філософ, засновник прагматизму.

Платон (427–348/347 до н.е.) – давньогрецький філософ, автор діалогу «Держава», в якому визначено засади ідеального політичного упорядкування.

Плотін (204/205–270) – давньогрецький філософ, засновник неоплатонізму, представив етику як теорію філософського мислення.

Поттер Ван Ренсселер (1911–2001) – американський лікар, гуманіст, автор біоетики як науки про виживання людства.

Ролз Джон (1921–2002) – американський філософ, автор широко відомої праці «Теорія справедливості».

Ролстон Холмс III (нар. 1932 р.) – американський вчений, один з ініціаторів створення екологічної етики.

Сингер Пітер (нар. 1946 р.) – австралійський етик, ідеолог руху захисту тварин.

Сондерс Сесілія (1918–2005) – британський лікар, під її керівництвом відкрито перший паліативний заклад, Хоспіс св. Христофора у 1967 р.

Спінелло Річард – американський етик, убачає у мережі Інтернет спільний ресурсом, використання якого загрожує «трагедією спільного».

Тейлор Фредерік В. (1856–1915) – американський інженер, засновник менеджменту.

тен Хаве Хенк - нідерландський вчений, директор Всесвітньої комісії з етики наукових знань і технологій ЮНЕСКО.

Ульріх Петер (нар. 1948 р.) – швейцарський філософ, розробляє ідеї інтегративної господарської етики.

Файоль Анрі (1841–1925) – французький вчений, засновник адміністративної школи управління.

Франклін Бенджамін (1706–1790) – американський просвітник, громадський діяч, автор низки творів повчальної літератури.

Френсіс Фукуяма (нар. 1952 р.) – американський політолог, здійснив ґрунтовне дослідження феномену довіри.

Френч Пітер – сучасний американський етик, розробляє теорію колективної відповідальності в діловій сфері.

Фрідман Мільтон (1912–2006) – американський економіст, Нобелівський лауреат, послідовний противник ідеї соціальної відповідальності бізнесу.

Харгроув Юджин (нар. 1944 р.) – американський філософ, один з ініціаторів створення екологічної етики.

Хардін Гарет (1915–2003) – американський біолог, філософ, досліджував проблеми вичерпуваності природних ресурсів, представив концепцію «трагедія спільного».

Хатчесон Френсіс (1694–1748) – шотландський філософ, представник Просвітництва, автор одного з перших формулювань принципу користі.

Хоманн Карл (нар. 1943 р.) – німецький економіст, розробляє ідеї обмеження підприємницьких структур політико-правовими рамковими умовами.

Швейцер Альберт (1875–1965) – німецько-французький лікар, гуманіст, лауреат Нобелівської премії миру, автор концепції благоговіння перед життям.

ЗМІСТ

ПЕРЕДНЄ СЛОВО	4
РОЗДІЛ І.	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ І ПРИКЛАДНОЇ ЕТИКИ	7
1. Історія етичних вчень	7
1.1. Етика як практична філософія в добу античності.....	7
1.2. Етика І. Канта.....	11
1.3. Утилітаризм.....	15
1.4. Етика прагматизму.....	21
Методичне забезпечення теми.....	25
Література.....	26
2. Предмет прикладної і професійної етики	28
2.1. Трансформації етичного знання в сучасному світі.....	28
2.2. Професійна етика: історія та сучасність.....	31
2.3. Феномен прикладної етики.....	36
Методичне забезпечення теми.....	40
Література.....	41
3. Етичні основи регуляції професійної діяльності	44
3.1. Філософсько-етичні засади осмислення суб'єкта моралі.....	44
3.2. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності.....	47
3.3. Етичні виміри професіоналізму у сучасному суспільстві.....	51
3.4. Нормативно-етичне забезпечення професійної діяльності.....	55
3.5. Етична оцінка колективного суб'єкта професійної діяльності.....	57
Методичне забезпечення теми.....	60
Література.....	62
4. Етична інфраструктура	64
4.1. Етичність організації та поняття етичної інфраструктури.....	64
4.2. Етичні підрозділи в організації.....	67
4.3. Етична документація організації.....	71
4.4. Етичні кодекси в професійній діяльності.....	76
4.5. Етичний моніторинг діяльності організації.....	79
4.6. Міжнародна етична інфраструктура.....	81
Методичне забезпечення теми.....	83
Література.....	85

РОЗДІЛ II.	
ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА.....	88
5. Етика управління.....	88
5.1. <i>Формування ціннісно-нормативного забезпечення управлінської діяльності.....</i>	<i>88</i>
5.2. <i>Етико-психологічні основи управління людськими ресурсами в організації.....</i>	<i>94</i>
5.3. <i>Етична складова управлінського лідерства в організаціях.....</i>	<i>102</i>
5.4. <i>Ціннісно-нормативні основи прийняття управлінських рішень.....</i>	<i>106</i>
Методичне забезпечення теми.....	110
Література.....	112
6. Етика державної служби.....	114
6.1. <i>Нормативна регуляція державної служби. Формування етики державної служби.....</i>	<i>114</i>
6.2. <i>Моральні якості державних службовців.....</i>	<i>117</i>
6.3. <i>Моральні вади державної служби.....</i>	<i>125</i>
6.4. <i>Етична інфраструктура державної служби.....</i>	<i>130</i>
Методичне забезпечення теми.....	136
Джерела і література.....	138
7. Ділова етика.....	140
7.1. <i>Поняття ділової етики.....</i>	<i>140</i>
7.2. <i>Становлення ціннісно-нормативної регуляції у діловій сфері.....</i>	<i>144</i>
7.3. <i>Етичні принципи ділового життя.....</i>	<i>148</i>
7.4. <i>Корпоративна культура як чинник ціннісно-нормативної регуляції роботи організації.....</i>	<i>152</i>
7.5. <i>Універсальні та спеціальні етичні вимоги в діловій етиці.....</i>	<i>157</i>
Методичне забезпечення теми.....	160
Джерела і література.....	162
8. Корпоративна соціальна відповідальність.....	164
8.1. <i>Становлення інституту корпоративної соціальної відповідальності.....</i>	<i>164</i>
8.2. <i>Моделі корпоративної соціальної відповідальності.....</i>	<i>169</i>
8.3. <i>Міжнародні документи корпоративної соціальної відповідальності.....</i>	<i>174</i>
8.4. <i>Моральна зрілість організації та принципи корпоративної соціальної відповідальності.....</i>	<i>178</i>
Методичне забезпечення теми.....	181
Джерела і література.....	182

РОЗДІЛ III.**ПРИКЛАДНА ЕТИКА.....185****9. Академічна етика.....185**

9.1. Формування проблемного поля академічної етики.....185

9.2. Цінності педагогічної етики.....187

9.3. Етика науки.....190

9.4. Академічна етика і виклики сучасного суспільства.....194

Методичне забезпечення теми.....203

Література.....204

10. Інформаційна етика.....206

10.1. Феномен інформаційної етики.....206

10.2. Етичне регулювання у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.....211

10.3. Хакерство та комп'ютерна злочинність.....217

10.4. Мережевий етикет.....220

10.5. Соціально-етичні виміри інформаційного суспільства.....225

Методичне забезпечення теми.....228

Джерела і література.....230

11. Біоетика.....232

11.1. Становлення біоетики.....232

11.2. Принципи біоетики та їх інституційне забезпечення.....234

11.3. Етичні виміри смерті та вмирання.....239

11.4. Етичні питання трансплантації органів та тканин.....243

11.5. Біоетичні аспекти медичного втручання в репродуктивні функції людини.....246

11.6. Етичні проблеми медичної генетики.....249

Методичне забезпечення теми.....254

Джерела і література.....255

12. Екологічна етика.....257

12.1. Формування екологічної етики.....257

12.2. Принципи етичного ставлення до природи.....260

12.3. Екологічна етика у громадянському суспільстві.....265

12.4. Екологічна етика і міжнародна політика.....272

Методичне забезпечення теми.....275

Література.....278

СЛОВНИК ТЕРМІНІВ.....280**ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК.....308****ЗМІСТ.....314**