

встановлений Указом Президента України 3 травня 1995 р. і має три ступені. Орден встановлений для нагородження за особисті заслуги у захисті державного суверенітету територіальної цілісності, у зміцненні обороноздатності та безпеки України.

Дослідження нагородної системи українського козацтва триває. Це є запорукою успішної побудови в Україні громадянського суспільства, в якому взаємодія різних історичних традицій відбуватиметься з урахуванням всього розмаїття національної історичної спадщини та вимог сьогодення.

#### Список бібліографічних посилань

1. Мицик Ю. А. Як козаки воювали: Історичні розповіді про запорізьких козаків. – 2-ге вид. / Ю. А. Мицик, С. М. Плохий, І. С. Стороженко. – Дніпропетровськ: Січ; К.: МП «Пам'ятки України», 1991. – 302 с.: іл.

2. Нікольченко Ю. М. Козацтво у контексті нагородної політики України / Ю. М. Нікольченко // Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Філософія, культурологія, соціологія. – Маріуполь: Видавництво МДУ, 2011. – Вип. 1. – С. 94–100.

6. З.Семотюк Ярослав. Українські військові відзнаки. Ордени, хрести, медалі та нашивки / Ярослав Семотюк. – Торонто: НТШ, 1991. – 50 с.

Одержано 12.10. 2020

УДК 811.161.2

**Олена Борисівна ОВЕРЧУК,**

*кандидатка філологічних наук,*

*доцентка кафедри українознавства факультету № 2*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

**Ігор Романович МАЙБОРОДА,**

*курсант 1 курсу факультету № 3*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

## ЛЕКСИКО-СЕМАНТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФЕМІНІТИВІВ У ПРОФЕСІЙНОМУ МОВЛЕННІ

Назви, що вживаються для загального й професійного найменування осіб чоловічої та жіночої статей, становлять значний прошарок лексичної підсистеми української мови. Перебуваючи у чималій залежності від екстралінгвістичних чинників, ця лексична категорія, що завжди характеризувалась динамічністю та відкритістю, на сучасному етапі розвитку мови зазнає прогресивних змін у бік її розширення шляхом утворення саме жіночих номінацій – фемінітивів. Значною мірою такі процеси викликані збільшенням ролі жінки в суспільно-політичній, адміністративно-управлінській, економічній сферах і необхідністю у зв'язку з цим вироблення принципів мовної гендерної культури.

В українському мовознавстві фемінітиви були об'єктом пильної уваги таких науковців як М. Брус, А. Бурячок, Я. Горецький, І. Ковалик, А. Нелюба, В. Німчук, С. Семеник, І. Фекета, І. Шпітько та ін. Проте, розглядаючи історію становлення й розвитку, структурно-семантичні особливості та способи творення цих лексичних одиниць, більшість дослідників говорить про них як про переважно стилістично забарвлений прошарок словникового складу, сфера вжитку якого часто перебуває за межами літературного мовлення або зводиться до розмовного, епістолярного, публіцистичного та художнього стилів [1].

Хоча вживання фемінітивів в українській лексичній системі є явищем закономірним (суфікси на позначення жіночого роду з'явилися практично одночасно з чоловічими), їх функціонування в офіційно-діловому й науковому мовленні тривалий час

вважалося порушенням стилістичної норми. Так, за радянських часів, коли гендерної культури не існувало, а натомість спостерігалася тенденція до зближення російської й української мов, в офіційному мовленні традиційним було використання слів лише чоловічого роду в узагальненому значенні (*Він (Вона) працює архітектором*). Такий спосіб найменування осіб за родом чи сферою діяльності донедавна був узаконений і в незалежній Україні, зокрема в основних положеннях Класифікатора професій йдеться, що «професійні назви робіт наводяться в чоловічому роді, окрім назв, які застосовуються виключно у жіночому роді (*економка, нянька, покоївка, сестра-господиня, швачка*)» [2].

Сьогодні, коли жінки в Україні на рівні з чоловіками виходять на політичну, економічну, професійну арену, виникла гостра потреба зміни мовних норм відповідно до запитів часу, а отже, й фемінізації назв посад та вироблення відповідних правил їх уживання в офіційно-діловому й науковому стилях мовлення. Особливої актуальності ця проблема набула після узаконення фемінітивів оновленою редакцією українського правопису (параграф 32, пункт 4) та наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі і сільського господарства України «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010», згідно з яким у кадрових документах професійні назви тепер можуть бути адаптовані для означення жіночої статі особи.

**У зв'язку з цим пропонуємо звернути увагу на деякі особливості функціонування фемінітивів у професійному мовленні:**

1. Фемінітиви є узаконеною, проте не обов'язковою формою. Тому вживання чоловічих чи жіночих відповідників у науковому й офіційно-діловому стилях обумовлюються особистими переконаннями і (або) нормативно-правовими актами чинними в організації, де працює особа.

2. Формування фемінітивів в українській мові здебільшого відбувається від маскулізмів, тобто від назв чоловічого роду, за допомогою суфіксів -к(а), -иц(я), -ин(я), -ес- та ін. Найуживанішим є суфікс -к-, бо він поєднуваний із різними типами основ: *авторка, дизайнерка, директорка, редакторка, співачка, фігуристка* та ін. Суфікс -иц- приєднуємо до основ на -ник: *верстальниця, набірниця*, та -ень: *учениця*. Суфікс -ин- сполучаємо з основами на -ець: *кравчиня, плавчиня, продавчиня*, на приголосний: *майстриня, філологиня*. Суфікс -ес- рідковживаний: *дияконеса, поетеса*.

3. Суфікси -ш(а), -их(а), хоч і використовуються в українській мові для творення фемінітивів, проте вони вносять до лексичного значення слова додаткові компоненти оцінного чи зневажливого характеру (наприклад, *директорша* (не жінка директор, а дружина директора), *повариха, ткачиха*). Тому такі форми в науковому й офіційно-діловому стилі не тільки не бажані, а й не можливі.

4. Якщо новоутворена жіноча форма є не милозвучною або звучить недоречно, слід спробувати інший суфікс чи перевірити можливість її існування за словником. Сучасні українські словники фіксують чимало найменувань жінок, що давно активно функціонують у мові. До того ж останнім часом з'являється все більше спеціальних словників фемінітивів. Проте, як правило, вони або не надто чисельні, або стосуються тільки окремої сфери діяльності (наприклад, освіта, медицина, поліція, тощо).

Отже, вживання фемінітивів у професійному мовленні відтепер стало не суспільним викликом, а однією із його характерних особливостей. Проте можливість їх подальшого функціонування в офіційно-діловому й науковому стилях пов'язане із розв'язанням низки проблемних моментів. Так, не для всіх назв на позначення осіб за родом діяльності є загальноприйняті відповідники або милозвучні форми, поки що відсутня єдина уніфікована система фемінітивних назв, не всі носії мови здатні позитивно сприймати й використовувати цей лексичний прошарок, що ускладнює процес їх мовної адаптації.

#### Список бібліографічних посилань

1. Бабич Н. Д. Культура фахового мовлення : Навчальний посібник. Чернівці, 2005. 572 с.

2. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Затв. наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>
3. Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010 : Наказ Мінекономіки від 18.08.2020 № 1574. URL: <https://www.me.gov.ua>
4. Український правопис. Київ : Наукова думка, 2019. 352 с.

Одержано 24.10.2020

УДК 174:351.741

**Наталія Вікторівна ПАВЛЕНКО,**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2  
Харківського національного університету внутрішніх справ;*

**Ілона Олегівна ГУРІНА,**

*курсантка 1 курсу факультету №3  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

## ЕВОЛЮЦІЯ ДЕОНТОЛОГІЧНИХ ВИМОГ ДО РОБОТИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Про необхідність створення поліції в Україні почали говорити з моменту проголошення нею незалежності, проте справжні рішучі кроки в цьому напрямку почалися лише у 2014 р. Закон України «Про Національну поліцію» (далі - Закон) № 580-VIII був прийнятий 2 липня 2015 р., а набув чинності 7 листопада того ж року. У відповідності до новоствореної правової основи функціонування поліції були визначені і нові деонтологічні вимоги до діяльності самих поліцейських.

В останні роки роботи міліції деонтологічні вимоги до працівників були викладені у Наказі МВС України №155 від 22.02.2012 р. «Про затвердження Правил поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України» (далі - Наказ №155). Через півроку після створення Національної поліції Наказом МВС №326 від 28.04.2016 р. були затверджені «Правила етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС» (далі - Наказ №326), а ще через півроку – Наказом МВС №1179 від 09.11.2016 р. – чинні «Правила етичної поведінки поліцейських» (далі - Наказ №1179). Метою нашого дослідження було з'ясування відмінностей між цими трьома збірками деонтологічних вимог та причин цих змін.

У результаті порівняння структури вищезгаданих нормативно-правових актів встановлено, що найбільш докладно деонтологічні вимоги регламентувалися у Наказі №155 [1]. Він складався з семи розділів та містив як характеристику моральних основ служби в органах внутрішніх справ (моральних принципів та зобов'язань), так і норм професійної етики та правил службового спілкування. В окремих розділах викладалися правила урегулювання конфлікту інтересів серед працівників органів внутрішніх справ, а також норми щодо запобігання проявам корупції. Наказ №326 містив лише тлумачення принципів етики працівників МВС [2]. Чинний Наказ №1179 складається з п'яти розділів та містить принципи поліцейської діяльності, основні вимоги до поведінки поліцейського під час виконання службових обов'язків, поводження з затриманою особою, взаємодією з громадськістю та норми щодо контролю за дотриманням етики поліцейськими [3].

Змістовний аналіз вищезгаданих нормативно-правових актів показав, що, по-перше, відбулися зміни у декларованих принципах діяльності поліцейських. Після створення Національної поліції (у Наказі №326) етичні принципи були переглянуті. Деякі з