

його типу та місцезнаходження; мети створення кооперативу і переліку видів його діяльності; складу його засновників; умов і порядку вступу до кооперативу та виходу чи виключення з нього; прав і обов'язків членів, порядку встановлення розмірів і сплати внесків та паїв членами кооперативу та відповідальності за порушення зобов'язань щодо їхньої сплати; форм участі членів кооперативу в його діяльності; порядку формування, складу і компетенції органів управління та органів контролю кооперативу, а також порядку прийняття ними рішень; порядку формування, використання та розпорядження майном кооперативу; порядку розподілу його доходу та покриття збитків; порядку обліку і звітності у кооперативі; порядку реорганізації і ліквідації кооперативу та вирішення пов'язаних з цим майнових питань; порядку скликання загальних зборів; умов і порядку повернення паю.

Отже, незважаючи на всю складність організації та відповідальність, що покладалася на членів шкільних кооперативів, їхня організація на початку ХХ ст. набула широкого поширення і постала як ефективна форма шкільного самоуправління, як один із найкращих засобів виховання молодих громадян, прищеплення школярам громадських навичок і дисципліни. Дитяча кооперація виявилася найкращою школою виховання членів того величного кооперативу, який називається людською громадою.

Культурно-освітні інституції, започатковані українськими кооперативними товариствами постали як явище актуальне, цілісне, ефективне, оптимальне та, безперечно, новаторське.

### Література

1. Арнаутов В.А. Кооперування дітей (для вчителів та робітників дитруху) – К.: Книгоспілка, 1926. – 107 с.
2. Економічний словник-довідник / За ред. док. екон. наук, проф. С.В. Мочерного. – Київ, 1995. – С. 167 – 170.
3. Ржепецький Б. Кооперація й школа. – Бердичів, 1919 – 79 с.
4. Тотоміанц В.О. Кооперація среди детей и юношества. – Петроград: Рабочее дело, 1918. – 61 с.
5. Шкільна кооперація // Світло. – 1912.- №5. – С. 61.
6. Юдич Я. Народня просвіта й кооперація // Світло. – 1914.- №7-8. – С. 17

УДК 37.022:355.231(477)

Гора В.А.

### СПЕЦИФІКА СПІЛКУВАННЯ У КОЛЕКТИВІ ПРАЦІВНИКІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ МНС УКРАЇНИ

*Анотація.* У статті досліджуються підходи до визначення суті понять спілкування, професійне спілкування. Автор аналізує особливості професійного спілкування працівників органів МНС.

*Аннотация.* В статье исследуются подходы к определению сути понятий общения, профессиональное общение. Автор анализирует особенности профессионального общения работников органов МЧС.

*Annotation.* Approaches which determine the essence of communication concepts, professional communication are investigated. The author analyses the peculiarities of professional communication of the personnel of the ministry of Emergencies.

Ефективність спільної трудової діяльності в системі МНС неможлива без спілкування. В значній мірі вона визначається і рівнем розвитку особистості її суб'єктів. Досвід та результати активного соціально–психологічного дослідження свідчать, що для досягнення раціонального спілкування бажано формувати у собі перш за все такі якості, як відповідальність, ініціативність, самоконтрольованість, контактність, комунікабельність, відкритість. Розвиток названих та інших якостей працівників МНС значною мірою залежить

від їх потреб та установок, зокрема комунікативних. Виникнення, закріплення та трансформація цих феноменів, у свою чергу, впливають на ефективність ділового спілкування в цілому. Спілкування в ході взаємодії суб'єктів в організаціях МНС, де влада централізована, має свою специфіку. Перш за все функціонування будь-якого структурного підрозділу навчального закладу пов'язане із інформуванням підлеглих про завдання керівництва інституту, тобто з передачею інформації згори вниз. Особливості спілкування в колективі розглядаються через головну мету діяльності ВНЗ – підготовка фахівця та формування активної, високоморальної та соціально зрілої особистості рятувника, який визначається високим професіоналізмом, відповідальністю [1]. Спілкування пронизує всю життєдіяльність працівників МНС. Вся професійна діяльність явно чи опосередковано завжди включає в себе суб'єктивно – об'єктивні відношення спілкування. За допомогою спілкування професійна діяльність певним чином забезпечується, регулюється та контролюється. Виконуючи регулятивну функцію спілкування виступає засобом внутрішньої організації, узгодження дій окремих працівників в спільній діяльності. Спілкування завжди відбувається в конкретних умовах і взаємовідношеннях. Воно є процесом соціально–психогічної взаємодії працівників, що проходить в умовах служби, в реальному їх житті та діяльності. Не можна не сказати й про такі чинники, як статеві і вікові особливості. Історично склалося так, що рятування – специфічно чоловіча справа. І це потребує в першу чергу розвитку саме “чоловічих“ рис – певної агресивності, твердості, прагнення до лідерства, рішучості. У багатьох випадках надлишкові прояви цих рис негативно впливають на процес взаємодії і на спілкування взагалі. Спілкування неможливе без обміну інформацією між індивідами, які включені в цей процес. При цьому він має свої особливості, котрі виникають знову – таки під впливом жорсткої ієрархії спілкування. Це призводить до того, що переважно інформація за характером впливу є спонукальною. Вона висловлюється в більшості своїй в наказі та інструкції, а не в проханні та пораді. Коротка, лаконічна і категорична форма наказу, розпорядження і інструкції є зручною, і навіть необхідною в умовах ведення аварійно-рятувальних робіт. Більше того – її можна і треба використовувати у спілкуванні і в час поза виконання завдань оперативно-рятувального характеру. Але треба пам'ятати, що у багатьох людей під впливом різкої категоричності і повчальності виникають механізми захисту, які заважають сприйняти інформацію у повному обсязі, і тому начальник, цілком покладаючись на наказ, не завжди може сподіватись, що його інформація правильно сприйнята і зрозуміла підлеглими. Через спілкування працівники залучаються до різноманітних аспектів професійної діяльності, отримуючи і реалізуючи в ній професійні знання, навички і уміння, оволодіваючи рятувальною справою, обладнанням і технікою, засвоюючи специфічні норми і правила поведінки, взаємовідношення між працівниками. Ці норми і правила безпосередньо впливають з потреб професійної діяльності та оперативно-рятувальної служби і знаходять відбиток у статутах. У процесі професійної діяльності спілкування між працівниками поширюється і поглиблюється. Професійна діяльність здійснюється як спільна діяльність. Формою її організації виступає професійний колектив, в якому проходить життєдіяльність працівників, що направлена на розв'язання перш за все професійних завдань. Спілкування працівників відбувається формально та неформально, у двох напрямках – вертикальному та горизонтальному. Формальне спілкування – це ритуальна взаємодія, регламентована зверху статутом, знизу традиціями. Конкретна форма його залежить також від виду структурного підрозділу, воно відрізняється в різних частинах, окремих караулах. Формальне спілкування залежить також від підбору персоналу, системи управління, професійних завдань, навіть пори року та інших умов. Водночас, в окремих випадках керівники можуть вдаватися до іншого підвиду спілкування, зокрема до розуміючого. В його основу покладені морально-психологічні норми взаємин. Для того, щоб система міжособистісних взаємин була ефективною, а суспільство, в цілому, здоровим, бажано відмовитися від звички за всіма вчинками людей бачити їх злий намір. Навпаки, слід уважно розглядати кожен ситуацію очима інших людей та без упередження. Головне – задуматися,

повірити в добру основу інших, подивитися спокійно та доброзичливо на людей, розібратися в своїх почуттях, відділити дійсне від бажаного, очікуваного тощо. Іншими словами, необхідно аналізувати складні ситуації спілкування та міжособистісних взаємин. Кожен має відчувати, що щось не розуміє, чогось не знає і бути готовим наполегливо і творчо, самотійно або краще із своїми партнерами шукати можливі виходи із скрутного становища. Видатний радянський психолог С.Л. Рубінштейн в книзі “Принципи і шляхи розвитку психології” писав, що в повсякденному житті, спілкуючись з людьми, ми орієнтуємось в їх поведінці, оскільки ми ніби “читаємо”, тобто розшифровуємо значення їх зовнішніх даних та розкриваємо зміст здобутого таким чином тексту в контексті, який має внутрішній психологічний план. Це “читання” протікає бігло, оскільки в процесі спілкування з навколишнім у нас виробляється певний більш менш автоматично функціонуючий психологічний підтекст до їх поведінки [2]. К.С. Станіславський писав, що при спілкуванні ми перш за все шукаємо в людині душу, його внутрішній світ [3]. Але ця реконструкція внутрішнього світу іншої людини – задача досить складна. Суб’єкту безпосередньо даний лише зовнішній вигляд інших людей, їх поведінки, вчинків, використовуваними ними комунікативні засоби, і йому доводиться здійснювати певну роботу для того, щоб, спираючись на ці дані зрозуміти, що являють собою люди, з якими він вступив у спілкування, зробити висновки про їх здібності, думки, наміри. Якби кожна людина завжди мала повну, науково-обґрунтовану інформацію про людей, з якими вона вступає у спілкування, то вона могла б будувати тактику взаємодії з ними з безпомилковою точністю. Але в повсякденному житті суб’єкт, як правило, не має подібної точної інформації, що змушує його приписувати іншим причини їх дій та вчинків. Причини пояснення вчинків іншої людини шляхом приписування йому відчуттів, намірів, думок та мотивів поведінки носить назву каузальної атрибуції або причинної інтерпретації. Каузальна атрибуція здійснюється скоріше всього несвідомо – або на основі ідентифікації з іншою людиною тобто при приписуванні іншому тих мотивів або почуттів, які сам суб’єкт, як він вважає, виявив би в аналогічній ситуації, чи шляхом приналежності партнера по спілкуванню до окремої категорії людей по відношенню якої вироблені деякі стереотипні погляди. Приписування задовільних якостей особам, до яких суб’єкт сприймання відноситься позитивно, та негативних – тим хто йому не симпатизує, являється одним з типових випадків каузальної атрибуції. Включення міжособистісного сприймання в процесі спільної діяльності змінює його характер, робить адекватною каузальну атрибуцію, усуває негативні дії ефекта ореола. Саме цей характер одержує розуміння людини людиною в справжньому колективі. У процесі діяльності люди обмінюються не тільки інформацією, а й різними діями. Ці дії забезпечують планування спільної діяльності, її координацію та розподіл функцій. За їхньою допомогою здійснюються взаємне стимулювання, взаємний контроль та взаємодопомога у процесі розв’язання спільного завдання. Людина, взаємодіючи з іншими людьми, одночасно вступає у певні конкретні зв’язки та відносини з ними, з різними соціальними групами, суспільством загалом. Тому в структурі інтерактивного спілкування (взаємодії) можна відокремити два боки: внутрішній (змістовий) та зовнішній (формальний). Внутрішнім (змістовим) боком взаємодії є сукупність відносин особистості з соціальним середовищем, які можна розглядати у двох аспектах: широкому (соціальному) та вузькому (міжособистісному). У широкому розумінні особистість є суб’єктом численних та різноманітних відносин: виробничих, політичних, релігійних, моральних тощо. Такі відносини найчастіше називають суспільними, або соціальними. Їхньою характеристикою є те, що вони позбавлені індивідуальності, особистісного виразу і відображають зв’язки, взаємодію не між конкретними особистостями, а між представниками різних соціальних груп, між різними соціальними типами. Ці відносини мають об’єктивний характер: особистість виступає в них незалежно від своїх бажань, прагнень, симпатій чи антипатій. Офіцер, спілкування якого має формальний характер, виступає у взаємодії з підлеглими тільки як виконавець відповідної соціальної ролі, строго стежить за дотриманням статусно-рольової дистанції, соціальних норм і правил професійно-рольового спілкування, приховує

свої особисті почуття за машкарою офіційності і конвенційної самопрезентації, уникає близьких, персоналізованих, емпатійних контактів з колегами. Умови проходження служби в МНС України накладають певні вимоги на працівників, особливо в сфері спілкування. Відомо, що воно в основному пов'язано з виконанням службових завдань і кардинально змінюється при переході із сфер службової та позаслужбової (неробочої) та навпаки. В цивільних організаціях ця особливість не проявляється так яскраво, як у колективах, де діяльність регламентована статутно. Спілкування працівників МНС, на відміну від робітників, носить ритуальний характер. Базою ритуального спілкування є його суворе регламентація; положення, коли взаємодія, регламентована зверху статутом, знизу традиціями. Конкретна форма його залежить також від виду структурного підрозділу. Певні риси відмінності має спілкування між різними категоріями атестованих працівників, що зумовлено різним ступенем підлеглості (старший, середній та молодший начальницький склад, курсанти). Особливо це відчутно в спілкуванні таких категорій, як старший начальницький склад – молодший начальницький склад. Чим ближче по службовій ланці категорії працівників, тим частіше частка ритуального спілкування зменшується на користь інших його видів (маніпулятивного чи гуманістичного). В чистому вигляді жоден із зазначених рівнів не існує [1]. Навіть при домінуванні одного з них завжди існують хоча би в формі залишків інші рівні.

Неофіційний вид спілкування передбачає взаємини офіцера з підлеглими (колегами), які не мають зв'язку із службовою діяльністю або в позаслужбових умовах. В основу цього виду спілкування покладені адміністративно-моральні норми, які вимагають від тих, хто спілкується, високої культури, такту у взаєминах. Неофіційне спілкування в умовах здорового (щодо моралі) колективу може сприяти успішному виконанню поставлених завдань. При цьому залежно від обставин, індивідуально-психологічних особливостей працівників, керівник підрозділу повинен диференційно й ефективно використовувати різні види спілкування, що дозволить йому посилити “ефект само презентації” шляхом використання механізмів впливу в стосунках зберегти себе як керівника чи старшого запосадою, званням тощо. На основі цього виділяють три основні етапи управлінського спілкування: обговорення та аналіз проблеми, видача розпорядження, рекомендації або поради; отримання зворотньої інформації від підлеглого про виконання завдання; оцінка результатів виконання завдання.

Основні сторони управлінського спілкування виходять із класичної схеми спілкування взагалі. Отже це – комунікативна, перцептивна та інтерактивна сторона спілкування. У реальному акті управлінського спілкування ці явища важливо не розділяти, але для аналізу та розуміння сутності управлінського спілкування такий поділ є доцільним. Насамперед тому, що він є досить зрозумілим і дає можливість детально проаналізувати і пояснити процес спілкування для практичних працівників. Крім того, на тлі такого аналізу можна ефективно будувати керуючі впливи з метою оптимізації управлінського спілкування [4]. Керівник структурного підрозділу має бути професійним управлінцем, тобто людиною, яка маючи відповідний рівень компетентності, свідомо засвоює науково обгрунтовані прийоми, засоби впливу на інших людей. Керівник організації спілкується із своїми підлеглими щоденно. Зустрічі бувають короткочасними та довготривалими, спокійними та напруженими. Вони проводяться у формі групових та індивідуальних бесід при прийомі на роботу і при звільненні, з метою заохочення та покарання, для вирішення виробничих питань і просто для того, щоб ближче пізнати одне одного. Важливими є бесіди, присвячені обговоренню нових ідей, планів, завдань, обміну інформацією, стимулюванню пошукової активності працівників та перспектив їх професійного зростання. Ділові бесіди керівника повинні сприяти успіхові та самореалізації підлеглих, їх творчій співпраці. В індивідуальних бесідах з підлеглими керівник найчастіше дає розпорядження, щось рекомендує, намагається за допомогою зворотнього зв'язку, дізнатися про хід виконання завдання, а також оцінити роботу працівників. Розробка та прийняття рішення – невід'ємний ком понент будь-якої діяльності, але як вважають психологи, є найхарактернішою рисою керівництва

як специфічного виду діяльності. Прийняття управлінського рішення – це є вибір однієї з усіх можливих, на основі аналізу, конкретних умов та прогнозування можливого впливу обраного варіанту на досягнення мети управління. У колективі ініціатива зміни рівня спілкування належить начальнику як працівнику наділеному більшою виконавчою владою, що зафіксовано в положеннях статутів. Зміна рівня спілкування підлеглим без згоди на це з боку начальника розглядається, як свідоме порушення професійної дисципліни. Якщо ритуальне спілкування в службовий час переважає порівняно з іншими рівнями, то в позаслужбовий час воно є переважно маніпулятивне чи гуманістичне. Порушення цього простого правила веде до ускладнень у взаємодії працівників, що позначається на виконанні службових завдань, але майже ніколи не стає предметом детального аналізу.

Вміння гнучко користуватися різними рівнями спілкування в умовах як службової, так і позаслужбової діяльності – це ознака керівника, як високопрофесійної людини в справі управління.

#### Література

1. Криворучко П.П., Степанченко В.І. Порадник психологу. – К. : ВГІ. 2002, – 72 с.
2. Кан – Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М. – Наука. – 1987. – С.157.
3. Станиславский К.С. Работа актера над собой. –М. – Прогресс 1961. – С. 385.
4. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. –К., МАУП. – С. 163.

УДК 378.147:33(100):001.7Б

Грищенко А.А.

### ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ЛЕКЦІЙНОМУ КУРСІ З МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ

**Анотація.** У статті розглянуто інноваційні технології в лекційній формі викладання курсу “Міжнародна економіка” у вищих навчальних закладах України. Визначено методи і засоби, які спонукають студентів до вільного виявлю зацікавленості темою лекції, викликають потребу самостійної творчої роботи з вітчизняною і зарубіжною літературою та даними міжнародної статистики, в тому числі з використанням інформаційних комунікацій для осмислення суті сучасних світогосподарських процесів та місця і ролі в них України.

**Аннотация.** В статье рассмотрены инновационные технологии в лекционной форме преподавания дисциплины “Международная экономика” в высших учебных заведениях Украины. Определены методы и способы, которые побуждают студентов к свободному выявлению у них потребности самостоятельной творческой работы с отечественной и иностранной литературой, данными международной статистики, в том числе с использованием информационных коммуникаций, с целью понимания сути современных мировых хозяйственных процессов, места и роли в них Украины.

**Annotation.** The article considers innovative technologies in the lecture form of teaching of the discipline “International economics” at higher educational establishments of Ukraine in modern conditions of global financial and economic changes. Methods and facilities are given in the article, they induce students to free revealing at them needs and requirements of independent creative work with the national and foreign literature, and data of the international statistics, including, with use of information communications, with the purpose of understanding of an essence of modern global economic processes, as well as place and role in them of Ukraine.

Мета кожної лекції, передбаченої тематичним планом навчальної дисципліни “Міжнародна економіка” у відповідності до сучасної міжнародної концепції економічної освіти України і програми Болонського процесу, повинна бути визначена так, щоб її досягнення стало можливим не тільки під час аудиторного освоєння навчально-наукового матеріалу, а й значною мірою в самостійній роботі з додатковими джерелами інформації,