

4. *Воропаєва, Н. Г.* Державний та громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці [Електронний ресурс] / Н. Г. Воропаєва // Форум права. — 2013. — № 3. — С. 99–105. — Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=FP_index.htm_2013_3_19. — Дата доступу: 25.11.2013.
5. *Лозовий, А. І.* Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні / А. І. Лозовий // Теорія та практика судової експертизи і криміналістики : зб. наук. пр. ; редкол. : М. Л. Цимбал [та ін.]. — Х. : Право, 2011. — Вип. 11. — С. 485–497.
6. *Шадрин, Д.* Логика : конспект лекцій [Електронний ресурс] / Д. Шадрин // Большая онлайн-библиотека e-Reading. — Режим доступа: http://www.e-reading.ws/chapter.php/99495/15/Shadrin_-_Logika_konspekt_lekciii.html. — Дата доступа: 15.04.2014.
7. *Івчук, Ю. Ю.* Правове визначення поняття «охорона праці» / Ю. Ю. Івчук // Зб. наук. праць Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Сер. «ПРАВО» / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. — Х., 2012. — Вип. 18. — С. 51–57.
8. *Мірошниченко, О.* Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / О. Мірошниченко // Юридична Україна. — 2009. — № 1 (73). — С. 78–81.
9. *Ізюта, П. О.* Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. О. Ізюта; Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2008. — 18 с.
10. *Чорнобровка, В. О.* Поняття та значення охорони праці в Україні / В. О. Чорнобровка // Європейські перспективи. — 2012. — Ч. 3, № 3. — С. 144–148.
11. *Неверова, А.* Поняття і структура інституту охорони праці / А. Неверова // Вісн. Львів. ун-ту. Сер. юридична. — 2013. — Вип. 58. — С. 255–260.
12. *Бек, У.* Багатоаспектність поняття охорона праці / У. Бек // Вісн. Львів. ун-ту. Сер. юридична. — 2013. — Вип. 57. — С. 228–234.
13. *Дмитренко, Ю. П.* Трудове право України : підруч. / Ю. П. Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
14. *Обушенко, О. М.* Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України / О. М. Обушенко // Публіч. право. — 2013. — № 2 (10). — С. 227–233.
15. *Бек, У. П.* Юридична природа норм, що регулюють охорону праці [Електронний ресурс] / У. П. Бек // Форум права. — 2013. — № 2. — С. 41–48. — Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/FP_index.htm_2013_2_9.pdf. — Дата доступу: 03.04.2014.
16. *Писаренко, Н. Б.* Предмет адміністративного права / Н. Б. Писаренко // Адміністративне право України : підруч. / Ю. П. Битяк [та ін.]; за ред. Ю. П. Битяка. — К. : Юрінком Інтер, 2007. — 544 с.
17. *Зайкин, А. Д.* Основы трудового законодательства СССР : учеб. пособие / А. Д. Зайкин, Е. И. Войленко, В. Л. Гейхман. — М. : Высш. школа, 1978. — 247 с.
18. *Стеценко, С. Г.* Адміністративне право України : навч. посіб. / С. Г. Стеценко. — 2-ге вид., перероб. та доп. — К. : Атіка, 2009. — 640 с.

02.05.2014

УДК 351

С. Н. Князев

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЯЕМОЙ СИСТЕМЫ КАК ОСНОВА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Предлагается научное обоснование влияния интенсивного взаимодействия элементов системы на формирование результативных процессов. Взаимодействие рассматривается как философская категория, позволяющая обобщенно воспринимать проблему взаимодействия для социальной системы или управляемого коллектива.

Scientific substantiation of intensive interaction influence of elements of system on formation of productive processes is offered. Interaction is considered as the philosophical category allowing to perceive generally an interaction problem for social system or the operated collective.

В практике управленческой деятельности многие руководители не сразу приходят к пониманию того, что именно обеспечивает успех в работе. Они рассматривают отдельные факторы без их обобщенного и абстрактного представления в виде органических и неорганических элементов системы (коллектива). Одинаковое количество специалистов, технических средств и технологий не может дать сходный результат, если нет руководителя-координатора, умеющего организовать взаимодействие.

Понятие взаимодействия и процесс разрешения противоречий при организации совместных мероприятий

Научное объяснение взаимодействия как философской категории сводится к тому, что оно является

результатом углубляющегося понимания всеобщей связи конкретных проявлений материи. «Взаимодействие — вот первое, что выступает перед нами, когда мы рассматриваем движущуюся материю в целом с точки зрения теперешнего естествознания»¹.

Оно охватывает все формы социального бытия, выступая интегрирующим фактором, посредством которого происходит объединение частей в определенный тип целостности, в структуру или систему.

Уровни взаимодействия в обществе формируются во многом сознательно и целенаправленно, под

¹ *Маркс, К.* Сочинения : в 39 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — М. : Изд-во полит. лит., 1955–1974 гг. — Т. 20. — С. 245.

волевым воздействием отдельных личностей или социальных групп. Прежде всего мы рассматриваем руководителей, неформальных лидеров или референтные группы. Однако, не разобравшись в сути взаимосвязей низкого уровня, нельзя обосновать или обеспечить их более высокую ступень, так как по мере подъема существенно усложняются составляющие его внутренние взаимосвязи. Подобная обусловленность присуща всем уровням управления и взаимодействия сил и средств любой организационной структуры. Без взаимодействия отдельных элементов нет системы.

Взаимодействия (связи) между отдельными элементами системы и между системами могут быть различными: **постоянными и переменными, необходимыми и случайными, устойчивыми и неустойчивыми, слабыми и сильными, разрушающими и созидательными, объединяющими, взаимостимулирующими.**

Многие философы считали и считают, что взаимодействие мертвых тел природы включает гармонию и коллизию; взаимодействие живых существ диалектически включает сознательное и бессознательное сотрудничество, а также сознательную и бессознательную борьбу.

Таким образом, отмечая взаимодействие как всеобщую форму связи тел и явлений, философская наука дает ему следующее определение: **«Взаимодействие есть одна из основных философских категорий, отражающая процессы воздействия различных объектов друг на друга, их взаимную обусловленность и изменение состояния или взаимопереход, а также порождение одним объектом другого»².**

Как видно из определения, взаимодействие — не только совместные и согласованные действия, а вид отношений и связей объектов между собой.

Любое взаимодействие состоит из двух компонентов: единства и борьбы взаимодействующих сторон либо их содействия, которое является формой единства, но не сводится полностью к нему. Единство проявляется в динамической связи нейтральных по определенным параметрам систем и, наконец, как процесс, объединяющий, укрепляющий взаимосвязь, взаимодополнение, взаимопомощь одних систем в противодействии с другими. Последнее в философии определяется как содействие.

В мире нет социальной системы, единственным видом взаимодействия которой с другими было бы только содействие.

Окружающий нас мир имеет многообразные системы с различными формами взаимодействия от борьбы до содействия, которое отражает активный, динамический процесс взаимодействия особой формы. Содействие, как и борьба, может быть внутренним и внешним, проявляться в одной системе и возникать между различными системами.

Формы и методы взаимодействия

В природе и в обществе существуют различные виды взаимодействия, которые могут быть сведены к трем наиболее типичным: **комменсализм, мутуализм и кооперация.**

Примером **комменсализма** является вид взаимоотношений, при котором один из элементов системы извлекает пользу из совместного существования.

Достаточно широко распространены **мутуалистические** отношения (взаимовыгодные). Такие отношения отнюдь не сводятся к случайным контактам, а представляют собой устойчивые взаимосвязи.

Что касается **кооперации**, то к ней относится такой вид содействия, в результате которого две и более взаимодействующие системы извлекают обоюдную пользу. В общественной жизни люди кооперируются, помогают друг другу как при выполнении простейших трудовых операций, так и сложнейших общественных задач.

Установление связей взаимодействия, как правило, идет сверху вниз: от стратегического к тактическому уровню. Чтобы не утонуть в массе деталей, немаловажно сразу же для совместных действий определить на каждом из этих уровней вид взаимодействия — кооперативный, мутуалистический или комменсальный.

Первый — наиболее сложный и требует согласования деталей на всех уровнях, второй — односторонних действий по объектам, времени и результатам, третий действует лишь по результатам.

Такое распределение может не только упростить, но и целенаправленно уточнить принципы, объемы и содержание взаимодействия в каждом из этих видов.

Опыт показывает, что вся нежизненность, перегруженность лишней информацией документов взаимодействия, которые невозможно практически применить для управления производственным процессом, заключается в смешении видов взаимодействия в одном или нескольких документах.

Планы взаимодействия, другие документы, регламентирующие или разъясняющие процесс совместного проведения мероприятий

Из множества взаимодействий содействие играет основополагающую роль в развитии природы и общества, так как улучшает условия совершенствования систем и сообществ, расширяет их возможности, способствует эволюционным изменениям, закрепляя полезные для их развития свойства, и, наконец, увеличивает устойчивость и силу слабых против воздействия враждебных систем и сообществ.

Выделяя из множества этих видов взаимодействие содействие, важно определить его объективную закономерность и роль в сложной системе взаимосвязей на любом уровне существования природы и общества.

Взаимодействие как объективная реальность, как взаимоотношения, существующие независимо от воли и желания людей, в том числе и руководителей, взаимное влияние, взаимное воздействие подразделений организации, решающих задачи на одном направлении, присутствует всегда, а взаимодействие содействие — планируется. От организации его планирования и искусства реализации зависят в большей степени результаты работы.

Всесторонняя оценка возможностей совместного участия в рабочих операциях подразделений по-

² Взаимодействие // Философский словарь / А. В. Адо [и др.]; под ред. И. Т. Фролова. — М.: Политиздат, 1986. — С. 65.

зволяет руководителям увеличивать возможности одних подразделений за счет других и добиваться поставленной цели с максимальной реализацией этих возможностей и с минимальными потерями.

Итак, взаимодействие является конечной причиной многих происходящих изменений, перехода от простого к сложному, от низшего к высшему, и именно взаимодействие содействия является основополагающим в жизни человеческого общества.

Взаимодействие осуществляется путем:

- совместной работы по устранению причин и условий, способствующих снижению качества продукции;
- совместной разработки нормативных актов, регулирующих функции подразделений и отдельных должностных лиц;
- совместной работы по информированию сотрудников об изменении целей и задач конкретного этапа;
- сохранения компетенции сотрудничающих подразделений и организаций;
- регламентации задач, функций, прав и ответственности в общей системе взаимодействия;
- делегирования полномочий для решения определенного круга вопросов взаимодействия на более низком уровне;
- взаимодополнения и концентрации совместных усилий взаимодействующих подразделений в нужном направлении.

При этом соблюдаются следующие принципы:

- *принцип сохранения компетенции*: предполагает, что взаимодействие различных организаций ни в коем случае не должно приводить к подмене одного другим, к смешению полномочий их сотрудников;
- *принцип регламентации задач и функций, прав и ответственности*: означает, что перед организацией взаимодействия в целях согласования действий подразделений и отдельных сотрудников необходимо прежде всего уточнить их компетенцию, то есть детально разграничить задачи и функции, а также права и пределы ответственности каждого из них, при необходимости закрепить их в соответствующем документе;
- *принцип делегирования полномочий*: заключается в передаче определенной части прав и обязанностей на более низкий уровень управления. Основное условие этого принципа — верное определение объема делегируемых прав и связанных с ними обязанностей;
- *принцип взаимодополнения и концентрации усилий заинтересованных организаций*: подразумевает использование возможностей взаимодействующих подразделений таким образом, чтобы недостающие возможности одних восполнялись возможностями других, тем самым увеличится эффективность и сократятся сроки решения поставленных задач в избранном направлении.

Список использованных источников

1. Афанасьев, В. Г. Научное управление обществом : монография / В. Г. Афанасьев. — 2-е изд., доп. — М. : Политиздат, 1973. — 392 с.
2. Омаров, А. М. Руководитель: размышления о стиле управления : монография / А. М. Омаров. — 2-е изд., доп. — М. : Политиздат, 1987. — 365 с.
3. Кунц, Г. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций : монография / Г. Кунц, О'Доннел; под общ. ред. акад. Д. М. Гвишиани; пер. с англ. — М. : Прогресс, 1981. — 250 с.
4. Генов, Ф. Психология управления : монография / Ф. Генов. — М. : Прогресс, 1982. — 422 с.
5. Панасюк, А. Ю. Управленческое общение: практические советы / А. Ю. Панасюк. — М. : Экономика, 1990.
6. Князев, С. Н. Управление: искусство, наука, практика : учеб. пособие / С. Н. Князев. — Минск : Армита-Маркетинг, Менеджмент, 2002. — 512 с.

11.06.2014

Формы взаимодействия — это отражение порядка реализации согласованных действий, обусловленных характером применяемых способов и средств деятельности. Основные формы взаимодействия:

- издание совместных актов управления;
- совместное изучение обстановки и конъюнктуры рынка;
- совместное планирование;
- совместное осуществление мероприятий и операций;
- взаимное использование сил и средств;
- обмен опытом работы;
- обмен информацией.

Практическая деятельность по поддержанию и осуществлению взаимодействия раскрывается через методы содействия. В настоящее время в практике широко распространены:

- проведение совместных совещаний и рабочих встреч;
- обсуждение вопросов на коллегиях министерств и ведомств, советах, правлениях и т. д.;
- совместные выезды представителей вышестоящих организаций на места для организации взаимодействия;
- создание из представителей заинтересованных организаций штабов, рабочих групп при проведении сложных мероприятий;
- совместная проверка;
- рассмотрение отчетности;
- заслушивание;
- изучение конкретных материалов;
- распространение положительного опыта;
- подведение итогов.

Выводы

1. Предлагаемые теорией управления виды, формы, методы деятельности руководителя необходимо использовать, применяя метод дедукции. Следуя от общего к частному, всегда можно экстраполировать общее представление на частную ситуацию. Определить правильное управленческое решение, ведущее к успеху, с минимальными затратами человеческих и иных ресурсов.

2. Отход от философского восприятия окружающей действительности с многообразием системных связей и зависимостей обедняет прогнозирование и выработку плановых результативных процессов работы.

3. Умение исследовать явления и процессы, отражающие состояние экономики, политики, классифицировать их и выстраивать иерархию причинно-следственных зависимостей на различных уровнях управления формирует истинного лидера в любой сфере деятельности.