



МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, РОСІЙСЬКОЮ,
ПОЛЬСЬКОЮ ТА АНГЛІЙСЬКОЮ МОВАМИ

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

*Міжнародної
науково-практичної конференції
молодих вчених,
курсантів і студентів*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Львів – 2014

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

канд. техн. наук	Рак Т.Є. – головний редактор
канд. техн. наук	Половко А.П. – заступник головного редактора
д-р техн. наук	Гащук П.М.
д-р техн. наук	Грицюк Ю.І.
д-р техн. наук	Гудим В.І.
д-р техн. наук	Гуліда Е.М.
д-р психол. наук	Кривописина О.А.
д-р с.-г. наук	Кузик А.Д.
д-р техн. наук	Рак Ю.П.
д-р техн. наук	Семерак М.М.
д-р фіз.-мат. наук	Стародуб Ю.П.
д-р фіз.-мат. наук	Тацій Р.М.
канд. техн. наук	Башинський О.І.
канд. геолог. наук	Карабин В.В.
канд. техн. наук	Кирилів Я.Б.
канд. фіз.-мат. наук	Меньшикова О.В.
канд. хім. наук	Мірус О.Л.
канд. техн. наук	Пархоменко Р.В.
канд. техн. наук	Рудик Ю.І.
канд. техн. наук	Шелюх Ю.Є.

59.99:004

ЕФЕКТИВНИЙ КЕРІВНИК СЬОГОДЕННЯ

Чудінова Н.В

Гнатюшин І.Л., канд. пед. наук, ст. викладач
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Діяльність керівника має різноманітний характер. Щоб успішно здійснювати роботу керівництва, приймати оптимальні рішення, працювати з людьми, талановитий керівник повинен мати у собі здібності, досвід, знання, й уміння їх застосування. Керівник повинен бути підготовку у багатьох сферах життєдіяльності.

Робота керівника – це, передусім робота з людьми, що є однією з складних видів діяльності. Керівник повинен знати, як поводитися з виконавцями, коригувати свою поведінку у залежності від їх стану, вміти виявити сильні сторони виконавців, і помітити їх недоліки з метою – найефективнішого розподілу кадрів. Його обов'язок – створити сильний згуртований колектив, коли кожен його член займає своє місце, у якому зведені до мінімуму можливості виникнення конфліктних ситуацій, що може злагоджено і ефективно працювати.

Діяльність керівника не може оцінюватися тільки з якихось власних параметрів. Найважливішим критерієм оцінки діяльності служить кінцевий результат праці всього колективу, до якого органічно поєднані результати праці та керівників і виконавців. Мірою ефективності діяльності є розуміння як ступінь досягнення поставлених цілей, співвіднесених з витратами. У зв'язності з цілями і функціями колективу визначаються і критерії його ефективності.

До традиційних блоків критеріїв ефективності відноситься авторитет керівника, як і показників ефективності керівництва первинним колективом. Така оцінка виникає в процесі спільної діяльності і спілкування в колективі і є тим самим своєрідним продуктом своєї діяльності.

Самооцінка групи також є одним з показників ефективності діяльності керівника, виходячи з того, що однією з найбільш важливих функцій будь-якого керівника, є функція виховання.

Колектив для керівника – це засіб виховання його членів, і в той же час мета його виховання, і його можна розглядати як один з продуктів діяльності керівника, а характеристики колективу, серед яких самооцінка займає важливе місце – як показники ефективності керівництва первинним колективом.

Стиль керівництва є одним з основних факторів ефективності колективу і є одним з характеристик керівника. Він характеризується тим, як керівник впливає на свій колектив, на основі широкого розгортання ініціативи та активності підлеглих високоефективно виконувати цілі, які стоять перед колективом.

Німецький вчений Курт Левін запропонував три різновиди стилю:

- **Авторитарний** – коли керівник привласнює собі всі приватні функції процесу керівництва, і прагне виключити всі саморегулюючі механізми цього процесу. Він має достатню владу, щоб нав'язувати свою волю виконавцям, і в разі необхідності без вагань застосовує це. Такий керівник вимагає, щоб про всі справи доповідали саме йому, одноосібно приймає рішення або скасовує їх.
- **Демократичний**. Справжній демократичний керівник уникає нав'язування своєї волі підлеглим, намагається вирішувати справи, радячись з підлеглими, особливо в складному становищі. Він охоче прислухається до думки до думки інших, багато питань цілком виносять на обговорення колективу, а одноосібно вирішує лише термінові і оперативні. Вимогливий, але справедливий, намагається створити хороші стосунки між людьми в колективі, а коли необхідно – відстоює їх інтереси.
- **Нейтральний (ліберальний)**. Цей стиль управління характеризується відсутністю активної участі керівника в управлінні колективом. Для виконання будь-якої роботи, керівнику нерідко доводиться умовляти своїх підлеглих. Також такий управлінець недостатньо товариський. Вислуховуючи критику, обіцяє вжити заходів, але як правило, нічого не робить, не прагнути поповнити свої недоліки в знаннях.

Отже, сучасний керівник виступає в системі суспільного виробництва як управляючий – дипломат – лідер – вихователь – організатор – інноватор – людина. Життєздатність, конкурентоспроможність соціальної організації значною мірою залежать від інтелектуальної діяльності, управлінських здібностей, зрілості, таланту керівника.

Література:

1. Агеев В.С. Психологія міжгрупових відносин. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 143 с.
2. Ананьев В.Г. Вибрані психологічні праці: Педагогіка, 1980. – Т. 1. – 232 с.
3. Андреева Г. М. Атрибутивні процеси в умовах спільної діяльності // Спілкування й оптимізація спільної діяльності. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – С. 152-166.

УДК 159.9:355.23

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДСНС УКРАЇНИ

Шепеленко Л.І.

Мукомел С.А., канд. пед. наук, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах та педагогіки, член-кореспондент Української академії акмеології
Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ

Розбудова національної системи освіти в Україні передбачає розробку нових підходів до професійного навчання майбутніх кадрів. Під час підготовки фахівців у системі вищих навчальних закладів ДСНС України необхідно суттєво покращити зміст та методiku їхнього навчання. Кваліфікований фахівець повинен мати високу професійну культуру, яка забезпечить його повноцінну професійну діяльність в умовах сучасного індустріального суспільства. Роль педагога при підготовці курсантів полягає у тому, щоб допомогти їм стати професіоналом.

Процес підготовки нової генерації фахівців, здатних позитивно впливати на суспільний розвиток, потребує не лише зростання якості знань курсантів, але й підвищення їхнього культурно-освітнього рівня, що зумовить підвищення рівня професійної культури. Нині необхідно провести комплекс суттєвих змін у навчально-виховному процесі при вивченні дисциплін гуманітарного циклу, що передбачає пошук нових технологій, форм і методів підготовки майбутніх спеціалістів, які відзначатимуться творчою індивідуальністю, високим рівнем професійної компетенції та загальної культури.

У „Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті” серед основних завдань системи освіти нашої держави виділено, зокрема, таке: „виховання людини демократичного світогляду і культури, яка дотримується прав і свобод особистості, з повагою ставиться до традицій народів і культур світу, мовного вибору особистості, виховання культури миру й міжособистісних відносин” [4]. Таким чином, ще під час навчання у вищому навчальному закладі ДСНС України необхідно формувати у майбутніх фахівців високий рівень професійної культури.

Аналіз літературних джерел виявив різні підходи до розуміння феномену культури: ціннісний (І. Громов, В. Тугаринов), особистісний (Б. Ананьев, Л. Круглова), діяльнісний (К. Альбуханова-Славська, Е. Маркарян). Проблеми професійної культури особистості розглядаються у дослідженнях А. Барабанщикова, Є. Барбіної, В. Гриньової, І. Ісаєвої, Н. Кузьміної. Питання формування та розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців були в центрі уваги науковців І. Біжана, С. Здіорука, М. Нецадима. Формування високої професійної культури майбутніх фахівців розглядали з позицій антропологічного підходу І. Аносов, Б. Бім-Бад, А. Непринцев. [1, с. 317]

Процес підготовки нової генерації фахівців потребує достатнього рівня їх професійної культури. Під професійною культурою розуміємо рівень оволодіння певною галуззю професійних знань, або відповідної діяльності. Науковці визначили, що професійна культура майбутніх фахівців служби цивільного захисту пов'язана з специфікою формування морально-службових відносин. Встановлено (Є. Федик, В. Шевчук), що до складу професійної культури входять три основні складові: професійно-моральна, професійно-психологічна