

УДК 321.12(477)

Пихтін М. П., к.ю.н., НАВС

Зміст взаємодії як організації діяльності

Статтю присвячено гносеологічному дослідженню змісту взаємодії. В статті розглянуто поняття «організація», «взаємодія», «організація взаємодії» та «управління». Зокрема, взаємодія розглядається, як діяльний прояв цілісності будь-якої соціальної системи, органічно притаманний їй, в силу чого носить об'єктивний характер. Пропонується система форм та способів взаємодії.

Ключові слова: взаємодія, організація, управління, методи, форми, ефективність.

Статья посвящена гносеологическому исследованию содержания взаимодействия. В статье рассмотрено понятие «организация», «взаимодействие», «организация взаимодействия» и «управление». В частности, взаимодействие рассматривается, как деятельное проявление целостности любой социальной системы, органически присущий ей, в силу чего носит объективный характер. Предлагается система форм и способов взаимодействия.

Ключевые слова: взаимодействие, организация, управление, методы, формы, эффективность.

This article is devoted to research of epistemological content interaction. The article deals with the concept of “organization”, “interaction”, “the interaction” and “management.” In particular, interaction is seen as a manifestation of active integrity of any social system organically inherent in it, which makes it objective. It is proposed a system of forms and methods of interaction.

Keywords: interaction, organization, management, methods, forms, efficiency.

Актуальність теми. Забезпечення в країні належного громадського порядку та громадської безпеки, які відповідають вимогам сучасного періоду, є однією з функцій держави, в здійсненні якої важлива роль відводиться органам внутрішніх справ, для яких у відповідності з їх правовим положенням забезпечення громадського порядку та громадської безпеки в країні є головною метою. Проте, забезпечення громадського порядку — це комплексне завдання, яке потребує зусиль багатьох суб'єктів, при цьому виникає нагальна необхідність взаємодії цих суб'єктів.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи сутність організації взаємодії, слід мати на увазі, що поняття “організація” трактується неоднозначно. В одних випадках під даною науковою категорією мається на увазі певне соціальне утворення: державний чи громадський орган, трудовий колектив; в інших - стан об'єкта або суб'єкта, їх впорядкованість і цілісність у функціональному і структурному відношеннях. Нарешті, організація може бути представлена на один з важливих елементів взаємодії, тобто як свідомо діяльність, спрямована на впорядкування стану тих чи інших соціальних утворень.

Поняття “організація” вживається у двох основних значеннях: організація як стан керованого об'єкта (системи) і організація як функція взаємодії або елемент управлінського циклу [1].

Перше значення припускає впорядкований стан керованої системи, її внутрішню структуру. Найкраще дане розуміння організації проявляється тоді, коли якусь соціальну систему визначають як організацію, призначену для вирішення конкретних завдань. Саме це мається на увазі, коли, наприклад, кажуть про громадські організації. Як організація може бути розглянута і нематеріальна система, наприклад, система ідей і уявлень про право, законність, поведінку та правосвідомість.

У будь-якому випадку організація розглядається як досить стабільне утворення,

що має свою структуру. У такому сенсі організаціями є і держава і державні органи всіх рівнів, у тому числі і органи внутрішніх справ. Момент стабільності, вкладений у таке розуміння організації, дозволяє ставити і вирішувати питання про створення організаційних схем і моделей тих чи інших державних органів, що, в свою чергу, дає можливість досліджувати їх внутрішню структуру і здійснювати пошук найбільш перспективних шляхів побудови.

Друге значення поняття “організація” - організація як взаємодія. На відміну від першого, це поняття передбачає не стабільність, а динамічність. У цьому випадку організація - це діяльність. Організація як діяльність у свою чергу має два аспекти: по-перше, діяльність з побудови та вдосконаленню структури будь якої системи, і, по-друге, діяльність з проведення в життя будь яких рішень в рамках функціонування певної і досить стабільної системи. Перший аспект може бути охарактеризований як своєрідна “організація організації”, другий - як складова частина організації взаємодії. Саме останнє значення поняття “організація” буде предметом нашого розгляду.

Поняття “організація” часто розглядається також як синонім поняття “управління” [2]. Це викликано не тільки тим, що організація виконання управлінського рішення становить центральний робочий елемент управлінського циклу, а й тим, що організаційні моменти буквально пронизують всю діяльність з управління. Так, навіть висунення управлінських гіпотез підчас необхідно організовувати. Тому прийнято вважати, що саме управління потребує організації. Організація системою “самої себе”, тобто організація організації, також сприймається в якості самого управління за змістом. Проте, поняття “управління” і “організація” не синоніми, їх необхідно розрізняти. Однак управлінська категорія виходить за межі нашого дослідження і далі ми будемо до неї повертатися тільки при розгляді взаємодії та її організації.

Між різними поняттями “організація” існує тісний зв'язок. Організація, що виступає як упорядкований стан системи, є результатом цілеспрямованого здійснення організаторської функції взаємодії. Тому останню правомірно назвати функцією “організації організації”.

Її виконання передбачає створення конкретних соціальних систем: формування їх функціональної та організаційної структур; обґрунтування штатної чисельності; підбір і розстановку кадрів; інформаційне, матеріально-технічне та фінансове забезпечення даної системи; встановлення між її елементами стійкого взаємозв'язку, що гарантує їх надійну взаємодію. Виникаючі тут завдання вирішуються різними засобами з урахуванням специфіки створюваної системи, але з єдиною метою - визначити, закріпити і забезпечити реалізацію всього комплексу організаційних відносин, необхідних для ефективного її функціонування.

Взаємодія, як діяльний прояв цілісності будь-якої соціальної системи, органічно притаманний їй, в силу чого носить об'єктивний характер. Однак узгоджена спільна діяльність елементів системи може бути різного ступеня ефективності. Взаємодія елементів соціальної системи найтіснішим чином пов'язана з поняттям організація. Труднощі теоретичного осмислення даного питання полягає в полемічності самого терміну “організація”, з приводу якого в літературі досі відсутня єдність думок. Відсутність однозначного тлумачення організації, хоча б і в різних її аспектах, змушує нас спеціально зупинитися на цьому питанні, в іншому випадку ми будемо позбавлені необхідного теоретичного фундаменту для дослідження взаємозв'язку та співвідношення понять взаємодія та організація взаємодії.

Поняття “організація” і всі його різновиди відображають реальні соціальні явища і процеси величезної складності та політичної ваги. Організація у всіх своїх проявах зачіпає практично всі сфери суспільного життя. Особливо важлива її роль у розвитку та становленні правової держави, прискоренні соціально-економічного розвитку.

З метою подальшого дослідження нам необхідно уточнити обсяг поняття “організація”. Насамперед доцільно усвідомити сутність поняття “організація”, яка в принципі однаково проявляється в будь-якій соціальній системі при вирішенні тих чи інших організаційних питань. Вивчення наявних з даної проблеми літератури показало, що термін “організація” вживається в таких смислових значеннях: організаційного впливу (організація організації) розглянуте в статті як щось дане. Першим таке розуміння одного з аспектів сутності організації сформулював В.І. Терещенко, який сказав, що під організацією розуміється структура, кістяк, в рамках якого проводяться певні заходи ... Якщо хочете, організація - це “статика” справи, управління - його “динаміка” [3]. Цей же аспект ліг в основу монографії Д.М. Гвішідані “Організація і управління. Соціологічний аналіз буржуазної теорії.” в якості структурного об’єкта і суб’єкта (одночасно) взаємодії, тут під організацією розуміються різновиди державних і громадських організацій та установ [4].

Насамперед потребують розмежування поняття “взаємодія” і “організація взаємодії”.

Доводиться констатувати, що навіть у роботах, спеціально присвячених проблемам взаємодії, що дають їх теоретичне обґрунтування, часто-густо названі поняття вживаються як синоніми або підміняються одне іншим [5].

Теоретична неконкретність посилюється, на наш погляд, спробами ряду авторів зіставити і ототожнити безпосередньо (без урахування поняття “організація взаємодії”) різнопорядкові, а отже, і не зіставні поняття “взаємодія” “координація” [6]. Очевидно, що більш вірно, зіставляти і розмежовувати з координацією слід не “взаємодію”, а “організацію взаємодії”. Що ж до двох останніх понять, то перше з них відображає виконавський, друге - організаторський аспект однієї і тієї ж проблеми: досягнення позитивних результатів системи на основі ефективного і раціонального використання всіх наявних у її розпорядженні сил і засобів. При цьому обидва поняття, зберігаючи сутнісну і змістовну самостійність, органічно пов’язані одне з одним. Зв’язок цей проявляється в тій же мірі, як і взаємозалежність між будь-яким видом виконавської та організаційної діяльності.

При розмежуванні розглянутих понять важливо також мати на увазі різний характер виникаючих відносин, по-перше, між ними, з одного боку, та суб’єктами організації з іншого. У першому випадку мають місце, так би мовити, виробничі відносини, стосовно до системи МВС їх називають зазвичай оперативно-службовими. У другому, організація взаємодії між суб’єктами – органами внутрішніх справ і внутрішніми військами.

Таким чином, організація взаємодії переводить власне взаємодія, об’єктивно притаманне елементів систем, в якісно новий стан - організована взаємодія, що є вже результатом управлінської функції. Безсумнівно, організація взаємодії є складовою частиною більш загальної функції управління - “організації”, але, беручи до уваги явну укрупненість останньої, може розглядатися як самостійної [7], адміністративно-правовий.

Дійсно близькими до порівнянними є, як було зазначено вище, поняття координація та організація взаємодії. Причому поняття ці близькі настільки, що іноді їх зовсім не поділяють, вживаючи в якості рівнозначних. Родовою ознакою, що об’єднує названі

поняття, є узгодження діяльності елементів соціальної системи шляхом застосування владних повноважень. Однак чи випливає з цього збіг розглянутих понять в повному обсязі? Переконаливо виглядає позиція, відповідно до якої організація взаємодії трактується як один із проявів координації, оскільки остання включає в себе і питання поділу праці в системі, розподілу завдань між структурними підрозділами та їх функціональних обов'язків, забезпечення єдиної стратегії, встановлення певних відносин між елементами системи. Цей теоретичний висновок важливий для будь-якої соціальної системи і в практичному плані, оскільки дозволяє чітко розмежувати права та обов'язки керівників - суб'єктів взаємодії, встановити обсяг їх компетенції за допомогою відповідних нормативних актів. Тим більше важливий такий підхід до визначення кола обов'язків і повноважень посадових осіб при здійсненні охорони громадського порядку і такої складної у функціональному та організаційному відношеннях системі, якою є ОВС.

Термін "організаторська робота" широко поширений в діяльності ОВС, часто вживається у відомчих нормативно-правових актах. Тому уточнення відповідного поняття, розмежування його із суміжними, зокрема, з організацією взаємодії, має і суто практичне значення.

Для визначення суті організації взаємодії необхідно чітко з'ясування її мети, об'єктів, суб'єктів і предмета. Оскільки взаємодія є прояв найціннішого, об'єктивно властивого системі властивості - цілісності, оскільки метою організації взаємодії є посилення названої властивості у всіх її проявах з тим, щоб максимально використувати переваги спільної діяльності в інтересах ефективного і раціонального рішення загальних завдань, стоять перед системою ОВС. Таке визначення мети організації взаємодії, на нашу думку, узгоджується, по-перше, з сутністю взаємодії, її генезисом, по-друге, з припущенням про організацію взаємодії як адміністративно-правової функції в галузі управління внутрішніх справ [8].

Виходячи з того, що взаємодія повинна забезпечувати комплексне використання сил і засобів даної соціальної системи, об'єктом організації взаємодії є фактичний стан комплексного використання сил і засобів цієї системи. Компонентами організації взаємодії виступають ступінь узгодженості елементів системи, ступінь організаційно-правових відносин між ними, ступінь ефективності методів і форм здійснення взаємодії.

Організація взаємодії, як ми вже не раз підкреслювали, - це не тільки управлінська, а й адміністративно-правова діяльність, і предмет її складають субординаційні відносини, а також методи і форми їх реалізації.

Вивчення літератури з даного питання, а також практичної діяльності ряду центральних органів виконавчої влади, управлінь і відділів внутрішніх справ дозволяє систематизувати методи і форми організації взаємодії, застосовувані до їх суб'єктів в системі ОВС.

У числі таких методів широкого поширення набули:

- з'ясування і деталізація проблем, визначених законодавством, рішеннями місцевих органів влади і управління з урахуванням специфіки території;
- постановка на цій основі конкретних завдань по взаємодії суб'єктів охорони громадського порядку з урахуванням оперативної обстановки та реальних можливостей сил і засобів;
- організація стійких і раціональних підсистем взаємодії, стимулювання їх оперативно-службової діяльності, забезпечення їх необхідними людськими і матеріальними ресурсами;
- планування узгоджених заходів при здійсненні охорони громадського порядку;

- навчання взаємодії прийомам і методам спільної діяльності;
- контроль за здійсненням взаємодії, що включає аналіз, оцінку проведених заходів і перевірочну діяльність;
- регулювання підсистеми взаємодії шляхом внесення необхідних корективів у їх організацію розстановку сил і засобів, завдання і способи діяльності;
- постійне вдосконалення організації взаємодії та її здійснення на основі досягнень науки і передового досвіду;
- заслуховування керівників суб'єктів взаємодії з питань її організації;
- проведення нарад та ділових зустрічей з учасниками взаємодії;
- вивчення матеріалів, що характеризують роботу взаємодіючих служб і підрозділів з виконання спільного завдання;
- організація інструктажів учасників взаємодії, а також їх цільове проведення керівниками при постановці завдань підвищеної складності;
- видання наказів та оглядів за результатами використання сил і засобів;
- здійснення маневру взаємодіючими силами і засобами, розподіл і перерозподіл їх відповідно до вимог сформованої обстановки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зуйков Г. Г. Предмет, задачи и система курса "Основы научной организации управления и труда в органах внутренних дел". – М. : ВНИ МВД СССР, 1971. – С. 49-54.
2. Туманов Г. А. Организация управления в сфере охраны общественного порядка. – М. : Юрид. лит., 1972. – С. 98-105.
3. Терещенко В. И. Организация и управление. Опыт США. – М., 1966. – С. 12.
4. Безопасность Евро-2012 - прежде всего [Электронный ресурс]. - Режим доступа : [http : // ebpo.com.ua](http://ebpo.com.ua).
5. Ямпольская Ц. А. О взаимодействии государственных органов и общественных организаций в современном советском обществе // Советское государство и право. – 1978. – № 8. – С. 21-30.
6. Беляков К.І. Оцінка правоохоронної діяльності : теорія і практика / К.І. Беляков // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). - 2004. - № 10. - 107с.
7. Караханов В. Е., Петров С. В. Организации комплексного использования сил и средств горрайорганов внутренних дел в охране общественного порядка и борьбе с преступностью. – М., 1985. – С. 9.
8. Кричевский Р.О. Футбольные хулиганы и фанаты / Р.О. Кричевский. - М., 2006 - 95 с.

