перевезення зерна річками: щорічний приріст в обсягах складає близько 50%. Але зважаючи на те, що протягом багатьох років в Україні приділялася незначна увага розвитку річкової інфраструктури і флоту, цей вид транспорту потребує впровадження значних заходів як у розвиток технічної складової, так і спрямованих на удосконалення технології його роботи, а також законодавчого та адміністративного регулювання.

**Інформаційні джерела:**
1. Державна служба статистики. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення 10.06.2021).

# НАВИЧКИ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ: КОМАНДНА РОБОТА

**Немченко Ю.В.,**
*кандидат педагогічних наук, доцент*
*Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова*

**Анотація.** У доповіді проведено аналіз понять колектив. команда та визначено їх загальні характеристики. Встановлено, що командна робота є важливим чинником у економічній конкуренції. Визначено можливі шляхи формування компетентностей командної роботи в умовах ВЗО.

***Ключові слова:*** *жорсткі навички, гнучкі навички, команда, командна робота.*

Проблема вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців вже довгий час стоїть на порядку денному освітянської спільноти. Окрім традиційних професійних якостей, сучасні фахівці мають відрізнятися новим мисленням та розвиненим вмінням комунікувати із оточуючими. Діалог між освітніми закладами і роботодавцями спрямований на пошук так званих «навичок майбутнього», в ході якого спостерігається стійке зростання інтересу роботодавців до так званих *гнучких навичок*, які на відміну від професійних знань і вмінь (*жорстких навичок*), більш стійкі і залишаються актуальними впродовж довгого періоду. Результати дослідження [1] гнучких навичок засвідчили, що емоційні та комунікативні навички, доповнюючи академічну успішність, у великій мірі визначають життєвий успіх людини. До таких навичок відносять здатність фахівця взаємодіяти з оточуючими, проявляти лідерські якості і приймати участь у командній роботі, публічно виступати та презентувати власні ідеї, а також креативно підходити до вирішення поточних завдань. Ці та інші компетентності, поряд з професійними, в сучасному світі розглядається як важливий результат освітньої діяльності. У 2017 році в Європейському Союзі прийнята класифікація гнучких навичок (*soft skills*), яка отримала назву «Європейські навички, компетенції,

кваліфікації і види занять» (ESCO), що включає в себе 1384 навички та вміння, які затребувані ринком праці (ESCO, 2017). Вектор розвитку ринку праці приділяє велику увагу навичкам міжособистісного спілкування (interpersonal skills), навичкам побудови кар'єри (career attributes), розвитку особистісного потенціалу (personal qualities). Це спонукає до розвитку нових підходів і методик в освіті, створення сучасних освітніх технологій, пошуку альтернативних освітніх програм [2].

За результатами дослідження, проведеного у 2016 році, найбільший попит серед українських роботодавців мають такі навички як вміння працювати в команді (пріоритетна), комунікабельність, аналітичне мислення, здатність швидко навчатися, гнучкість, відповідальність, ініціативність, грамотна мова, емоційний інтелект, стійкість до стресів [3]. Однак, необхідно зауважити, що в абсолютній більшості ЗВО України розвитку «soft skills» не приділяють належної уваги, а навчальні програми перенавантажені навчальними дисциплінами, які розвивають у студентів «тверді навички» (hard skills), пов'язані зі знанням фундаментальних та спеціальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки тощо. Інноваційний підхід до вирішення наукоємних техніко-технологічних завдань вимагає від сучасного фахівця *вміння працювати в умовах команди з високим рівнем кооперування*, що в значній мірі підвищує рівень конкурентоздатності підприємства та продукції. Отже, зважаючи на важливість проблеми, розглянемо поняття команда і командна робота, а також структуру ефективної команди та принципи взаємодії учасників.

В залежності від рівня соціальної розвиненості відносин між учасниками, до колективної роботи певної групи людей застосовуються такі терміни як «*колектив*», «*робоча група*», «*команда*». Аналіз різних трактувань цих термінів дозволяє стверджувати про відсутність єдиної яскраво вираженої об'єднуючої ознаки для використання певного терміну. Педагогічна наука в переважній більшості випадків використовує поняття *колектив* для групи людей, взаємодія яких основана на принципах співпраці, взаємодопомоги, поєднання суспільних та особистісних інтересів, які визначені у формі ціннісних орієнтирів та норм. Часто для вирішення складних завдань створюється «*робоча група*», яка формується з визнаних фахівців колективу відповідного напрямку. Термін «*команда*», вперше застосований у спортивній практиці. З часом, поняття розширило сферу застосування і сьогодні є актуальним для багатьох сфер життя.

Порівняльний аналіз понять «колектив», «робоча група» і «команда» виявив ряд однакових ознак, а саме: команда, як і колектив, представляє соціальну групу, розміри якої обмежені вимогами ефективної взаємодії під час виконання певного виду роботи, має високий рівень згуртованості, прихильність усіх учасників групи спільної мети та цінностям. Головною ознакою, яка вирізняє команду є згуртованість, яка в своїй основі має взаємодоповнюючі навички та уміння, що є основою взаємозалежності та спільної відповідальності за кінцевий результат

командної діяльності. Команда так як і колектив має певну організаційну структуру та правила взаємодії між її учасниками.

Сучасне розуміння поняття «команда» частіше за все пов'язують з невеликою групою від 3 до 12 осіб, що має яскраво виражену цільову спрямованість та інтенсивну взаємодію між учасниками групи. Команду можна розглядати як феномен ринкової економіки, який є колективним суб'єктом діяльності, сутністю якого є вміння діяти єдиним цілим, формуючи колективну мету, цінності, поведінку. До участі в команді долучаються визнані фахівці у різних науково-технологічних напрямках, які в колективі виконують різні рольові функції. Кожен із них є важливим для команди і часто незамінний. В команді дослідники виокремлюють такі категорії учасників групи як: «робоча бджілка», «керівник», «мотиватор», «генератор ідей», «постачальник», «критик», «аналітик», «натхненник», «контролер», «спеціаліст» [4]. Оскільки команда формується з різних людей із своїми особливостями, уподобаннями, правилами і характерами, то і не існує і універсальних правил формування таких колективів. Процес формування команди проходить декілька етапів. Вирізняють такі періоди: *адаптація* (момент формування колективу), *групування* (формуються групи за симпатіями і інтересами), *кооперування* (усвідомлена взаємодія для вирішення завдань), *нормування діяльності* (створюються правила взаємодії), *функціонування* (період злагодженої взаємодії за для спільної мети).

Досягнувши останнього періоду формування команди застосовується інше поняття – «*командна робота*». Це спільна, цілеспрямована робота групи фахівців, які працюють заздалегідь встановленими правилами над вирішенням визначеної мети. Головними рисами командної роботи називають діяльність для якої характериним ознаками є: спільна робота над вирішенням завдання; продумане позиціонування кожного учасника, комунікація, автономія, синергія. Таким чином, командна робота – це не просте поєднання фахівців, залучених до реалізації проекту. У бізнес-колах вважають, що командна робота є більш ефективною, а ніж діяльність висококласного вузькопрофільного спеціаліста. Ефективність командної роботи досягається за рахунок ефективного розподілу рольових повноважень серед учасників. Невеликі команди (3 – 5 осіб) працюють швидше, великі – мають перевагу у функціональності.

Окрім високої ефективності командної роботи в ринкових умовах, простежується і позитивний вплив на розвиток учасників команди. Вони стають: більш рішучими, готовими до співпраці з фахівцями різних профілів; більш відкриті і терпимі по відношенню до інших; поглиблюються професійні навички, нарощується емоційний інтелект.

Отже, командна робота дозволяє організації ефективно використовувати наявний потенціал, досягаючи поставленої мети та сприяє професійному та особистісному зростанню учасників команди.

Для роботи в команді від людини вимагається мати якості, що відповідають інноваційним підходам в умовах мінливості, непередбачуваності і часто хаотичності організаційної ситуації та забезпечують виконання роботи на відповідному рівні. Такими якостями

є: суб'єктивна позиція учасника команди; базові дослідницькі, комунікативно-діяльнісні навички, що необхідні для міжособистісного спілкування і взаємодії.

Аналіз освітніх програм підготовки фахівців різного рівня показав, що формуванню компетентностей командної роботи студентів приділяється недостатня увага. Це обумовлює необхідність збагачення змісту освіти навчальним матеріалом в якому виділені етапи теоретичної, практичної і творчої підготовки, які спрямовані та закріплення навичок командної роботи. Механізмом закріплення отриманих навичок є діяльність в умовах реалізації навчальних проектів, під час виконання яких моделюється робота в команді.

**Інформаційні джерела:**


1. О.Г.Скляр, Р.В.Скляр, Концепції розвитку «гнучких навичок» викладачів вищої школи // зб. наук.-метод. праць. ТДАТУ. Мелітополь, 2021. Вип. 24. С. 18-25.
2. Арістова Н.О. (2020, September). Формування гнучких навичок студентів філологічних спеціальностей шляхом застосування інноваційних педагогічних технологій. In The 13th International scientific and practical conference "Dynamics of the development of world science"(September 2-4, 2020) Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2020. 399 p. (p. 81)
3. Зінукова Наталія. Гнучкі навички як вимога часу та їх розвиток у майбутніх перекладачів. Наукові записки Серія: Філологічні науки Випуск 193 [Електронний ресурс]. https://filnauk.cuspu.edu.ua/index.php/filnauk/article/download/56/54 (Дата звернення: 15.06.2021).
4. О.Сорочан, І.Хахуда Формування ефективної команди або книжка про те, що один у полі не воїн. Посібник для працівників апарату суду. – Київ, 2010. – 104 с.
5. Г.В.Луценко Використання trello у командній роботі студентів інженерних спеціальностей // ІІІ Міжнародна дистанційна науково-методична конференція «ІТМ*плюс – 2020», м. Суми, 2020. – С. 141 – 143.


## ЕКОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА


**Новицька М.С.,**
*викладач*
*Житомирський базовий фармацевтичний фаховий коледж*



**Анотація**. На даний час в результаті надмірного та не контрольованого впливу суспільства на природу виникла системна екологічна криза. Негативні наслідки цього являються загрозою існування біосфери і самої людини. Систематичне порушення природних процесів і екологічних зв'язків, забруднення навколишнього середовища призводить до загибелі представників флори і фауни. Причиною погіршення показників психічного та фізичного здоров'я, загроза генофонду нації є наслідком впливу цілого комплексу екологічних та