

**Міністерство внутрішніх справ України
Національна поліція України
Національна академія внутрішніх справ
Наукова лабораторія з проблем психологічного забезпечення та
психофізіологічних досліджень**

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛІДЧОГО

Методичні рекомендації



Київ 2019

Авторський колектив:

Волошина О.В., кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ;

Андросюк В.Г., кандидат психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ;

Малоголова О.О., кандидат юридичних наук, науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ;

Мотлях О.І., доктор юридичних наук, професор, завідувач наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ.

Рецензенти:

Горбенко С.Л., кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу STEM-освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»;

Романенко О.В., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ (протокол № 2 від 21 жовтня 2019 року).

П863 Волошина О.В., Андросюк В.Г., Малоголова О.О., Мотлях О.І. Психологічні чинники формування організаційно-управлінської компетентності слідчого. Київ: 2019. 47 с.

У методичних рекомендаціях проаналізовано сутність організаційно-управлінської компетентності в психологічній структурі професійної діяльності слідчого. Емпірично визначені змістовно-функціональні компоненти організаційно-управлінської компетентності слідчого НПУ.

Для слідчих, науковців, викладачів, аспірантів, ад'юнктів, курсантів, студентів юридичних факультетів і юридичних закладів.

ЗМІСТ

Передмова	2
Розділ I. Загальні положення	4
1.1. Психологічні чинники організації досудового розслідування	4
1.2. Нормативно-правове підґрунтя організаційної діяльності слідчого	11
1.3. Сутність організаційно-управлінської компетентності в психологічній структурі професійної діяльності слідчого	12
Розділ II. Напрями становлення організаційно-управлінської компетентності слідчого	23
2.1. Змістовно-функціональні компоненти організаційно-управлінської компетентності слідчого	23
2.2. Компетенції як критерії формування організаційно-управлінської компетентності слідчого	29
2.3. Компетенція у сфері професійної самоорганізації як детермінанта становлення особистості слідчого-професіонала	35
Список використаних джерел	39
Додатки	41

Передмова

Свого часу в Україні були розроблені декілька проектів Законів України «Про статус та процесуальні і соціальні гарантії слідчих України» (реєстр №4125), «Про статус слідчих» (реєстр № 1437), а також «Про систему досудового слідства України та статус слідчих». Метою цих законопроектів було прагнення вдосконалення діяльності слідчих при здійсненні ними досудового розслідування, підвищення його ефективності та забезпечення законності. Автори намагалися сприяти прийняттю єдиного, базового для слідчих всіх відомств закону, у якому визначити однаковий для всіх слідчих статус, а також гарантії їх процесуальної діяльності з урахуванням особливостей проходження служби в кожному відомстві. Всі зазначені вище законопроекти, закріплюючи вимоги, що пред'являються до слідчого з різним рівнем деталізації передбачають, що слідчим може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту, необхідний рівень знань, достатній для здійснення досудового розслідування, за умови, якщо він склав кваліфікаційні іспити та Присягу слідчого та пройшов спеціальну перевірку.

Дуже влучно про роботу слідчого говорив свого часу відомий криміналіст Р. С. Белкін: «Професія слідчого завжди і в будь-якій державі вважалася і вважається особливо престижною, але і особливо важкою. Вона вимагає від людини всіх інтелектуальних, духовних і фізичних сил, мужності і бездоганного виконання службового і громадянського обов'язку. Від його знань і умінь, його мистецтва і досвіду, завзятості і мужності не в останню чергу залежить, чи наздожене злочинця справедливе покарання або, залишившись безкарним, він продовжуватиме свою чорну справу» [8].

Отже зрозуміло, що професія слідчого має свої особливості – це відповідальна робота, яка пов'язана не тільки із застосуванням норм права, але й з долею людей, тому й «допускати» до цієї професії слід лише висококваліфікованих фахівців. Зважаючи на значення якісної підготовки слідчого для суспільства таку підготовку необхідно здійснювати (також як і

суддів, прокурорів, адвокатів, нотаріусів) за освітньо-професійною програмою за другим (магістерським) рівнем вищої освіти зі спеціальності «Право». Згідно до «Концепції вдосконалення правничої освіти....» правничими професіями є: суддя; адвокат; прокурор; нотаріус. Отже професія слідчого не віднесена до правничої професії. Такій підхід викликає суттєві заперечення. На підтвердження цієї точки зору можна навести вагомні аргументи.

Під час кримінального провадження слідчий вступає у кримінальні процесуальні правовідносини із різними учасниками кримінального провадження. Деякі з них є потерпілими від злочину та прагнуть відшкодування шкоди, заданої злочинцем; інші навпаки – підозрюються у вчиненні злочину, намагаються уникнути кримінальної відповідальності; треті залучаються до участі у кримінальному провадженні для надання ініціативної допомоги, мають спеціальні знання, захищають у процесі свої майнові інтереси. Саме тому для якісного і законного проведення досудового розслідування слідчому потрібні не тільки фундаментальні правові знання, але й знання в галузі психології, криміналістики, економіки, менеджменту, соціології, кримінології тощо.

Таку комплексну освіту можна отримати лише на базі закладів вищої освіти, де є висококваліфіковані спеціалісти, які забезпечать системність та якість підготовки майбутніх слідчих, що сприятиме зміцненню законності у державі, дотриманню прав та законних інтересів її громадян. Зазначене стає можливим в межах організації фахової освіти, зокрема, реалізації сучасних освітніх технологій, заснованих на компетентнісному і системному підходах.

Оскільки одним із важливих видів діяльності є організаційно-управлінська діяльність, критерієм професіоналізму її суб'єкта і метою його професійного становлення є саме організаційно-управлінська компетентність. Дослідженню психологічних чинників формування організаційно-управлінської компетентності слідчого в сучасній науці приділено недостатньо уваги, емпірично не визначені її особливості, що обумовило актуальність представлених рекомендацій.

Розділ І. Загальні положення

1.1. Психологічні чинники організації досудового розслідування

Слідчий у своїй сфері виконує державне представництво; його обов'язок – охороняти інтереси держави, права та свободи громадян. Від нього вимагаються швидкість та активність розслідування кримінальних правопорушень і водночас він зобов'язаний всебічно, повно і неупереджено дослідити обставини кримінального провадження, виявити як ті обставини, що викривають, так і ті, що виправдовують підозрюваного, обвинуваченого, а також обставини, що пом'якшують чи обтяжують його покарання, надати їм належну правову оцінку та забезпечити прийняття законних і неупереджених процесуальних рішень (ч. 2 ст. 9 КПК України).

Як уже зазначалося, слідча діяльність виконується на правовій основі. Формуючись під впливом норм кримінального процесуального права, вона спрямована на встановлення об'єктивної істини шляхом всебічного, повного і неупередженого дослідження обставин кримінального провадження за допомогою зібраних доказів.

Закон надає слідчому широкі повноваження, що гарантують його процесуальну незалежність. Слідчий, здійснюючи свої повноваження, є самостійним у своїй процесуальній діяльності, втручання в яку осіб, що не мають на те законних повноважень, забороняється. У той же час слідчий несе відповідальність за законність та своєчасність здійснення процесуальних дій (ст. 40 КПК України).

Кримінально-процесуальний кодекс України 1960 р. (КПК України 1960 р.) не розкривав змісту поняття «слідчий», а лише визначав його відомчу приналежність. У п. 7 ст. 32, ст. 102 КПК України 1960 р. зазначено, що органами досудового слідства є слідчі прокуратури, органів внутрішніх справ, податкової міліції та органів служби безпеки. Таке визначення не розкривало сутності поняття «слідчий».

Чинним КПК України слідчого віднесено до сторони обвинувачення та в п. 16 ст. 3 визначено, що слідчий – це службова особа органу внутрішніх справ, органу безпеки, органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства, уповноважена в межах компетенції, передбаченої КПК, провадити досудове розслідування кримінальних правопорушень.

Але й це визначення не дає вичерпної відповіді щодо правового статусу слідчого, тому звернемось до інших нормативних актів, перш за все відомчих наказів, які регламентують діяльність слідчого.

Так, у наказі МВС України від 06.07.2017 р. № 570 «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України» визначено, що слідчий – службова особа органу Національної поліції України, уповноважена в межах компетенції, передбаченої КПК України, здійснювати досудове розслідування кримінальних правопорушень. Під час досудового розслідування слідчий самостійно приймає процесуальні рішення, крім випадків, коли законом передбачено винесення рішення слідчого судді, суду або згода прокурора чи погодження керівника органу досудового розслідування або якщо рішення про його проведення приймає виключно прокурор, і є відповідальним за законне та своєчасне виконання цих рішень [12]. Для виконання своїх службових обов'язків слідчий наділений владними повноваженнями для здійснення досудового розслідування.

Слідчим може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту, необхідний рівень знань, достатній для здійснення досудового розслідування, і який прийняв Присягу працівника Національної поліції України.

Важливе місце в організації слідчої діяльності займає мотивація слідчих, яка має свої особливості. Слідчий не тільки здійснює діяльність по розслідуванню кримінальних правопорушень, але й виконує державні функції, відокремлює себе у професії, реалізуючи волю держави, а не свою особисту. При цьому, на відміну від інших громадян, обмежуються не тільки

його деякі конституційні права, але й інші особисті права й свободи. Це, передусім, заборона на отримання додаткового заробітку, тобто на зайняття позаслужбовою оплачуваною діяльністю, насамперед підприємницькою (слідчий не має права виконувати іншу оплачувану роботу, окрім наукової, викладацької та іншої творчої діяльності). Але наукова, викладацька та інша творча діяльність зазвичай малооплачувана, та в основному слугує задоволенням творчих потреб. У такій ситуації заробітна платня слідчого набуває особливого значення.

Іншим соціально значущим обмеженням є повна заборона на участь слідчого у страйках, у тому числі у страйках з метою захисту своїх професійних прав (право на страйк є одним з головних та законних засобів, за допомогою якого робітники та їх організації можуть виконувати та відстоювати свої соціальні та економічні права).

Такі обмеження прав і свобод заради інтересів суспільства потребують соціальної компенсації, яка повинна включати в себе комплекс заходів, спрямованих, по-перше, на компенсацію обмежень, які обумовлені характером діяльності; по-друге, на реалізацію соціальних очікувань, які покладені в основу професійного вибору слідчого; по-третє, на нейтралізацію факторів, що перешкоджають його ефективній службовій діяльності, у тому числі й негативного психологічного впливу з боку допитуваних осіб. Це можуть бути заходи, спрямовані на зближення індивідуальних (особистих) інтересів слідчого з інтересами служби.

На нашу думку, ключове місце у професійній діяльності слідчого займають поняття «мета» і «мотив». Традиційно мета розглядається як усвідомлене передбачення майбутніх результатів дій, а мотив виконує функцію оцінювання життєво важливих для суб'єкта обставин та його дій у цих обставинах.

Мета як компонент діяльності слідчого виступає в ролі фактора, який спрямовує її на досягнення бажаного результату. Від мети залежить і вибір законних засобів.

Стимулюючи активність слідчого, мета є важливою складовою частиною планування розслідування, висунення версій та вибору шляхів їх перевірки. Вона визначає характер поведінки слідчого.

Досудове розслідування підпорядковане загальній меті кримінального судочинства – встановленню об'єктивної істини. Передбачуваний кінцевий результат роботи слідчого – розкриття кримінального правопорушення та з'ясування всіх обставин, які належать до предмета доказування. Закон зобов'язує слідчого встановити всі обставини скоєного кримінального правопорушення, перераховані у ст. 91 КПК України, що є конкретизацією загальної мети в безпосередні цілі досудового розслідування. До цього відносяться кримінально-процесуальні дії, процесуальні рішення та інші заходи, передбачені законом для встановлення об'єктивної істини у кримінальному провадженні.

За однією із запропонованих В. О. Дубрівним схем структурних взаємодій основних компонентів процесу цілепокладання і факторів, що впливають на нього, виділяються такі її основні складові: цілі, сформульовані у законі; слідча ситуація; результат попередньої дії; вибір мети та її усвідомлення; вибір шляхів досягнення мети; результат. До числа факторів відносяться потреби, які є основою всіх спонукань слідчого. Вони завжди пов'язані з програмуванням його поведінки та можуть проявлятися у таких формах, як: мотив, інтерес, установка, емоції, захопленість, професійний досвід, вольова напруга і т. ін. [5, с. 66].

Відомо, що джерелом активності людини є її потреби, відповідно потреба – це внутрішній стан об'єктивної необхідності людини у чому-небудь, його залежність від конкретних умов існування.

Професійні потреби слідчого детерміновані законом, що виражається в усвідомленні ним необхідності діяти відповідно до правових норм. Всі дії, що виконує слідчий, та рішення, які він приймає у кримінальному провадженні, повинні бути необхідними й тільки такими.

Усвідомлена потреба слідчого складається як із суспільної потреби боротьби зі злочинністю, так і з його внутрішньої потреби виконання свого обов'язку. Вона (потреба) проявляється у формі бажань, прагнень, мотивів дій, оцінки поведінки і т. ін.

У психологічній літературі загальноприйнятим є розуміння мотиву як усвідомленої потреби. Розрізняючи потребу і мотив, ми розуміємо мотив як предмет, який спонукає до діяльності і на який спрямована ціль.

Мотив і мета утворюють, образно кажучи, «вектор діяльності», який визначає її спрямованість, а також величину зусиль, які розвиває слідчий при її виконанні.

Метою визначається те, якою буде діяльність, що спонукається конкретним мотивом. Мотив відноситься до потреби, яка спонукає до діяльності, мета – до об'єкта, на який спрямована діяльність. Мотив та мета можуть повністю збігатися, а можуть і значно розходитися, навіть суперечити одне одному. Так, при адекватній професійній діяльності слідчого мотивації – на захист інтересів і прав громадян, боротьбу зі злочинністю – мотив і мета співпадають. При корисливій або кримінальній мотивації мотив і мета не просто розходяться, а й суперечать одне одному. Вектор «мотив–мета» є найвищим регулятором діяльності та включених до неї психічних процесів слідчого.

Специфіка діяльності слідчого при розслідуванні кримінальних правопорушень проявляється і в тому, що має місце збіг його мотиваційної сфери з характером мети, передбаченої законом, оскільки мотив слідчого повинен відповідати інтересам суспільства, які відображені в нормах закону.

Можна погодитися з В. О. Дубрівним у тому, що в діяльності слідчого не може протиставлятися мотив і мета.

Слідчий розпочинає розслідування в таких умовах, які не завжди залежать від його волі та його бажань. Ці об'єктивні умови формують у слідчого процесуальний інтерес, який стає для нього стимулом для діяльності.

Питання про процесуальний інтерес слідчого майже не розглядалося в юридичній літературі. Процесуальний інтерес – це закріплена в нормах кримінального процесуального закону соціальна потреба, усвідомлена слідчим як необхідність неухильного виконання свого службового обов'язку.

Під час цілепокладання процесуальний інтерес слідчого виступає як усвідомлена ним необхідність активної реалізації своїх повноважень та отримання тільки такого результату своєї діяльності, в якому зацікавлена держава і який законодавець передбачив у законі. Діючи відповідно до вимог норм закону, слідчий будує свою діяльність таким чином, щоб усунути зміни, що суперечать закону, та відновити те, що було порушено кримінальним правопорушенням.

Ефективність вибору і досягнення тактичної мети залежить, у першу чергу в психологічному плані, від того, наскільки задана законом мета відповідає особистому інтересу слідчого, від його вольових зусиль, емоцій. Він, як і кожна людина, має свої особисті інтереси, які знаходяться у складному переплетенні з процесуальним інтересом. Між ними не виключені протиріччя, особливо якщо вони зумовлені зовнішнім негативним психологічним впливом з боку осіб, які беруть участь у кримінальному провадженні.

У випадках, коли у слідчого через умови, які склалися, виникають симпатії або антипатії до того чи іншого учасника досудового розслідування, його поведінка повинна бути підпорядкована службовому обов'язку. При наявності внутрішнього конфлікту процесуальний інтерес спонукає слідчого до виконання своїх обов'язків і до охорони законних інтересів особистості в процесі розслідування кримінальних правопорушень.

У слідчій діяльності особлива роль належить соціальним якостям слідчого, поєднання яких прийнято називати установкою. Коли мова йде про установку, перш за все мається на увазі, як саме проявляються ці якості при виконанні слідчим своїх процесуальних функцій.

Основою формування у свідомості слідчого так званих фіксованих установок слугують: його діяльність, професійний та життєвий досвід, усвідомлення необхідності точного виконання правових норм, інтереси і т. ін.

Дослідник В. О. Дубрівний пропонує таку ієрархічну структуру поняття «установка» в слідчій діяльності:

- перший рівень (найвищий) – соціальна установка;
- другий – ситуативна установка;
- третій – цільова установка [5, с.72].

Соціальна установка – це усвідомлення слідчим цілей та задач кримінального судочинства. Ситуативна – полягає у готовності діяти, спираючись на минулий досвід розслідування кримінальних правопорушень в аналогічній ситуації та враховуючи зміни, які сталися. Сутністю цільової установки є визначення системи тактичних цілей (процес цілепокладання).

Таким чином, установка дозволяє слідчому приймати правильні рішення, критично відноситися до своїх дій, у тому числі в умовах здійснення на нього негативного психологічного впливу з боку допитуваних осіб.

Узагальнюючи вищевикладене, можна визначити специфічні ознаки діяльності слідчого: слідчий є представником влади, його діяльність здійснюється на правовій основі, він несе повну відповідальність за неналежне виконання своїх функціональних обов'язків; слідчий виконує свої функції на професійній та компетентній основі, тому він може займати свою посаду тільки після відповідної процедури, яка підтвердить його компетентність; оплата діяльності слідчого здійснюється з держбюджету; предметом діяльності слідчого є розслідування кримінальних правопорушень.

На завершення зазначимо, що слідча діяльність не обмежується тільки сукупністю процесуально передбачених слідчих дій. Як і будь-яка інша діяльність, діяльність слідчого системно організовується – має організаційну

структуру: здійснюється планування розслідування, його матеріально-технічне забезпечення, організовується взаємозв'язок із різними учасниками досудового розслідування. Весь процес розслідування має системну організацію – загальну мету, цілі і задачі окремих етапів розслідування, систему процесуальних, організаційних та управлінських дій на кожному його етапі, визначення кола учасників розслідування та організацію їх діяльності тощо.

1.2. Нормативно-правове підґрунтя організаційно-управлінської діяльності слідчого

Здебільшого організаційно-управлінська діяльність слідчого здійснюється у відповідності до Кримінального процесуального кодексу України [13], Закону України «Про Національну поліцію» [9], Положення про організацію діяльності органів досудового розслідування Національної поліції України [12], Інструкції з організації діяльності органів досудового розслідування Національної поліції України [6], затверджені наказом МВС України № 570 06.07.2017 та інших нормативно-правових актів.

Чинним КПК України (п. 17 ст. 3) визначено, що слідчий – службова особа органу Національної поліції, органу безпеки, органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства, органу державного бюро розслідувань, органу Державної кримінально-виконавчої служби України, підрозділу детективів, підрозділу внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України, уповноважена в межах компетенції, передбаченої КПК України, здійснювати досудове розслідування кримінальних правопорушень.

Закон надає слідчому широкі повноваження, що гарантують його процесуальну незалежність. Зокрема, у ст.40 КПК України зазначено, що слідчий несе відповідальність за законність та своєчасність здійснення процесуальних дій. Забезпечити своєчасність досудового розслідування

слідчому дозволяють заходи організації та планування оперативно-розшукових та слідчих дій (наприклад, розпочати досудове розслідування за наявності підстав, передбачених КПК; проводити слідчі (розшукові) дії та негласні слідчі (розшукові) дії у випадках, встановлених КПК; доручати проведення слідчих (розшукових) дій та негласних слідчих (розшукових) дій відповідним оперативним підрозділам; приймати процесуальні рішення у випадках, передбачених цим Кодексом, у тому числі щодо закриття кримінального провадження за наявності підстав, передбачених статтею 284 КПК тощо).

Загальні положення Інструкції з організації діяльності органів досудового слідства Національної поліції України передбачають ефективну участь слідчих у захисті особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень; охорони прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження, зокрема, шляхом проведення всебічного, повного та неупередженого досудового розслідування кримінальних проваджень, віднесених до підслідності слідчих органів НПУ [6].

Таким чином, під час проведення досудового розслідування на слідчого покладається обов'язок всебічно, повно і неупереджено дослідити обставини кримінального провадження, виявити як ті обставини, що викривають, так і ті, що виправдовують підозрюваного, обвинуваченого, а також обставини, що пом'якшують чи обтяжують його покарання, надати їм належну правову оцінку та забезпечити прийняття законних і неупереджених процесуальних рішень.

1.3. Сутність організаційно-управлінської компетентності в психологічній структурі професійної діяльності слідчого

Сучасний зміст організаційно-управлінської компетентності в професійної діяльності слідчого ми розглядали у відповідності до вимог Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020

року [14], в якій визначені необхідні кроки ефективного врядування на основі поліцейського менеджменту, а саме:

- розширення і вдосконалення практики міжвідомчого планування реалізації державної політики органами системи МВС і пріоритезація використання ресурсів за стратегічними напрямками;
- впровадження кращих управлінських практик в органах системи МВС і підтримка пілотних проектів.

Слід зазначити, що поліцейський менеджмент має специфічні психологічні особливості, зокрема:

- 1) опосередкованість операцій управління через наявність статутних відносин;
- 2) неалгоритмічний характер багатьох операцій;
- 3) жорстка детермінація операцій часовими параметрами, заданими організаційними установами;
- 4) значний обсяг та різноманітність оперативних задач та дій;
- 5) висока психологічна напруженість діяльності;
- 6) значна залежність ефективності управлінських дій від індивідуально-психологічних якостей суб'єкта управління;
- 7) значна залежність результату діяльності суб'єкта управління від чинників, які перебувають поза межами регулюючого впливу.

Розглянемо сутність організаційно-управлінської компетентності слідчого через призму функцій психології менеджменту: теоретико-пізнавальної, інформаційної, соціально-психологічної, етнопсихологічна, соціокультурної, гуманістичної та прикладної.

Теоретико-пізнавальна функція передбачає оцінку явищ з позицій інтересів людини. Вона полягає в тому, що слідчий накопичує знання з проблем управління під час досудового розслідування, систематизує і аналізує їх, прагне сформулювати нову, об'єктивну картину взаємовідносин в організованій спільноті, забезпечує надійну організацію різноманітних процесів слідчої діяльності.

Інформаційна функція покликана за допомогою систематизованої інформації відтворити реальну картину об'єкту і суб'єкту управління під час досудового розслідування, їх дії, ділові контакти тощо. Метою *соціокультурної та етнопсихологічної функції* є вивчення та врахування слідчим соціальних й психологічних особливостей управлінської культури в службовій діяльності Національної поліції. *Соціально-психологічна функція* допомагає систематизувати знання з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу, зокрема процесу досудового розслідування. Оскільки об'єкт психології менеджмент – це організована (індивідуальна і спільна) діяльність людей, об'єднаних загальними інтересами і цілями, нормами, правилами і вимогами, то важливою є її *гуманістична функція*, що полягає в дотриманні норм професійної етики і моралі поліцейського, в тому числі стосовно індивіда в процесі управління і здійснення управлінської діяльності. Не менш значуща *прогностична функція* психології управління, яка передбачає формування психологічних прогнозів щодо розвитку слідчих підрозділів, ОСГ, слідчого та його організаційно-управлінської діяльності. *Прикладна функція* психології управління полягає в тому, щоб на підставі теоретичного й емпіричного аналізу організаційно-управлінських процесів досудового розслідування розробити практичні рекомендації, спрямовані на поліпшення роботи слідчих як керівників взаємодією під час досудового розслідування, усієї системи взаємодії між службами та підрозділами правоохоронних органів.

Враховуючи, що поліцейський менеджмент це сучасна психологізована доктрина ефективного соціального управління НПУ; організація діяльності поліцейських з метою надання їй ефективної продуктивної сили; використання людських можливостей для досягнення стратегічних цілей поліцеювання, можемо сформулювати поняття «слідчий-менеджер» це професіонал в сфері правознавства, який знає основи управління, має навички і уміння організації професійної діяльності під час досудового

розслідування, діловий лідер ОСГ та інших груп учасників досудового розслідування.

В структурі професійної діяльності слідчого організаційно-управлінська діяльність – забезпечення ефективної взаємодії між працівниками різних служб і відомств для отримання доказової інформації, ефективного досудового розслідування та управління цим процесом, займає чільне місце.

Діяльність щодо розкриття і розслідування злочинів потребує чіткої організації та планування. Організація досудового розслідування має певні рівні діяльності щодо розкриття, розслідування злочинів і запобігання їм. У цьому аспекті вирізняють такі рівні:

1) *вищий* – система заходів, яка забезпечує ефективність функціонування елементів системи і досягнення відповідної мети. Організація досудового розслідування постає як специфічна форма діяльності всіх компетентних органів держави, тобто органів досудового розслідування усіх відомств;

2) *управлінський* – управління певним видом діяльності. Це комплекс заходів, що забезпечують оптимальну структуру органів досудового розслідування, необхідний рівень управління ними, ефективність їх діяльності, вдосконалення засобів та методів. Нагадаємо, що згідно ст. 38 КПК України, органами досудового розслідування (органами, що здійснюють дізнання і досудове слідство) є слідчі підрозділи: органів Національної поліції; органів безпеки; органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства; органів державного бюро розслідувань; органів Державної кримінально-виконавчої служби України та підрозділ детективів, підрозділ внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України. Організація досудового розслідування у цьому разі постає як основна функція слідчого апарату одного відомства;

3) *методичний* – організація досудового розслідування у конкретному кримінальному провадженні. Це комплекс заходів щодо створення

оптимальних умов для визначення і застосування найбільш ефективних і доцільних криміналістичних рекомендацій;

4) *тактичний* – організація проведення окремої слідчої (розшукової) дії або організаційно-технічного заходу.

Організаційно-управлінська компетентність слідчого найбільше впливає на ефективність третього рівня організації розслідування *організації розслідування конкретного кримінального правопорушення*. Він охоплює наступні заходи:

- отримання вихідної інформації та оцінку слідчої ситуації;
- конкретизація мети, завдань розслідування, створення уявної моделі майбутньої діяльності;
- визначення сил і засобів для досягнення завдань розслідування;
- створення оптимальних умов для проведення слідчих (розшукових) дій, негласних слідчих (розшукових) дій, оперативно-розшукових та інших заходів, спрямованих на з'ясування обставин кримінального провадження;
- налагодження належної взаємодії слідчих, оперативних, експертно-криміналістичних підрозділів;
- прийняття рішень організаційного характеру;
- забезпечення кваліфікованого керівництва слідчо-оперативною групою; налагодження систематичного обміну інформацією та звітністю про результати роботи слідчо-оперативних груп і кожного слідчого;
- контроль за діяльністю з розслідування кримінальних правопорушень; аналіз її результатів;
- матеріальне, науково-технічне, кадрове та інше ресурсне забезпечення.

Таким чином, організація досудового розслідування передбачає визначення і мобілізацію сил і засобів, створення оптимальних умов для проведення гласних і негласних слідчих (розшукових) дій, інших процесуальних дій, організаційно-технічних заходів. Причому керуючим суб'єктом організації розслідування є слідчий.

Організація досудового розслідування зазвичай включає в себе наступні заходи: розробка узгодженого плану заходів місцевих правоохоронних органів; налагодження належної взаємодії у процесі розслідування між слідчим, співробітниками оперативних підрозділів, спеціалістами тощо; забезпечення кваліфікованого керівництва слідчо-оперативною групою чи слідчою бригадою; проведення регулярних оперативних нарад слідчо-оперативної групи; налагодження систематичного обміну інформацією та звітністю про результати роботи слідчо-оперативної групи і кожного слідчого; забезпечення необхідних умов праці; забезпечення своєчасної розробки і виконання планів розслідування щодо кожного кримінального провадження; здійснення інших організаційних заходів для успішного розкриття і розслідування кримінальних правопорушень.

Досудове розслідування кримінального правопорушення завжди супроводжується вирішенням слідчим різного роду організаційних питань, які постійно виникають за цієї процедури. До них можна віднести, зокрема: визначення організаційно-управлінської форми розслідування, яка буде найбільш раціональною та оптимальною для конкретної ситуації, яка склалася під час розслідування справи; розподіл обов'язків між учасниками розслідування; забезпечення взаємодії з органами, які ведуть оперативно-розшукову діяльність.

Основними формами організаційно-управлінської структури розслідування є одноосібне розслідування (коли кримінальна справа не представляє особливої складності або не потребує проведення значної кількості слідчих та інших процесуальних дій); провадження досудового розслідування у справі слідчою або слідчо-оперативною групою (коли до групи входять або лише кілька слідчих, або включені також і оперативні працівники правоохоронних органів – оперуповноважені відділів протидії наркозлочинності, злочинам у сфері інформаційної безпеки тощо).

Поряд із зазначеними формами, важливим методом подолання управлінських та організаційних труднощів при розслідуванні кримінальних

справ є створення системи взаємодії слідчого з суб'єктами оперативно-розшукової діяльності, а також з експертами, спеціалістами, засобами масової інформації, громадськістю тощо.

Окрім цього, суттєвою складовою організації розслідування кримінальних правопорушень є його планування – складна розумова діяльність, що спрямована на забезпечення найоптимальніших шляхів досягнення завдань розслідування.

Планування розслідування можна визначити як процес встановлення шляхів, способів, засобів, сил і термінів успішного досягнення поставленої перед слідством мети при розслідуванні конкретної кримінальної справи. Результатом цього процесу є план розслідування, який являє собою своєрідну перспективну модель майбутніх дій і заходів суб'єктів розслідування, детальна програма реалізації тактичних завдань у кримінальній справі.

Уся діяльність з планування розслідування має відповідати принципам, які є специфічними для цього процесу. До їх числа, зокрема, відносяться такі:

Індивідуальність планування, тобто обов'язковість врахування особливостей конкретної кримінальної справи, які віддзеркалюються у змісті плану розслідування. Цей принцип пов'язаний з творчим підходом до планування з метою успішного подолання стереотипів і шаблонів, але при цьому не виключає доцільність загальних положень, типових форм та універсальних прийомів планування.

Своєчасність планування означає прийняття планових рішень в оптимальний час, що дозволяє ефективно реалізувати намічені дії та заходи й досягти мети.

Динамічність планування – це обов'язковість врахування постійного розвитку слідчих ситуацій, які складаються при розслідуванні справи. Вона передбачає, перш за все, постійні пошук, дослідження, аналіз нової інформації та швидке й оперативне врахування всіх змін, особливо в конфліктних ситуаціях.

Конкретність планування потребує складання детальних і чітких планів, виконання яких ефективно сприятиме успішному розслідуванню кримінальної справи. При цьому цілі та завдання, шляхи і засоби їх досягнення формулюються конкретно, лаконічно; вони мають бути максимально зрозумілими і зручними для виконання.

Важлива складова втілення цього принципу – деталізація плану, яка має бути раціональною і не перевантажувати виконавця нагромадженням різних непотрібних «дрібниць».

Принцип реальності віддзеркалює тісний зв'язок побудови слідчих версій, можливість їх ефективної перевірки шляхом виведення логічних наслідків та їх зіставлення з доказами.

Системність планування означає координацію всіх запланованих дій і заходів, у тому числі й резервних варіантів тактичної поведінки, проміжних завдань розслідування, узгодженість усіх розділів і пунктів плану.

Планування слідчої діяльності звичайно виконує кілька функцій, пов'язаних з впорядкуванням дій, що плануються. Зокрема, при розслідуванні планування виконує такі функції: моделювання, організаційно-управлінську та впорядкування доказів.

На рівні розслідування правопорушення в цілому система елементів планування складається з: аналізу вхідної інформації; висунення слідчих версій і визначення завдань розслідування; вибору шляхів і способів вирішення поставлених завдань; визначення тієї чи іншої форми плану; контролю виконання і корегування плану розслідування.

Процес планування розслідування, залежно від характеру організаційних і тактичних завдань може мати кілька основних рівнів, які можна розглядати як види планування:

- складання плану окремої слідчої дії (допит підозрюваного, допит ключового свідка-очевидця тощо);
- планування тактичної комбінації (допит обвинуваченого – допит свідка – очна ставка між ними);

- формування плану тактичної операції («атрибуція особи невідомого трупа»; «виявлення зв'язків підозрюваного»; «захист учасників кримінального судочинства» тощо);

- планування на окремому етапі розслідування кримінального правопорушення (початковий, наступний, заключний);

- планування всього процесу досудового розслідування. На рівні, наприклад, планування окремої слідчої дії деталізуються конкретні завдання, визначаються місце, час, склад учасників дії та тактика її проведення.

У кримінальному правопорушенні, де розслідуються кілька епізодів злочинної діяльності, наприклад правопорушень, вчинених організованою злочинною групою, окремому плануванню може бути підданий кожний з виявлених епізодів.

План може мати різну форму: уявну, письмову або графічну. Основною його формою є письмовий план та його основний різновид – табличний план (див. таблицю).

Таблиця

ПЛАН РОЗСЛІДУВАННЯ

у кримінальній справі № _____

за обвинуваченням _____

за ст. _____ КК України

Дата порушення справи _____.

Дата прийняття справи до свого провадження _____

Фабула справи _____

Слідчі версії:

А...

Б...

В...

Питання і обставини, загальні для всіх версій	Слідчі, оперативно-розшукові та інші дії	Строк виконання	Виконавець	Відмітка про виконання та отриманий результат

Версія А...

Питання по версії	Обставини у зв'язку з отриманими даними	Слідчі дії та ОРД	Строк виконання	Виконавець	Результати

Версія Б...

Як додаток до основного плану, особливо коли йдеться про справи, у яких розглядаються багато епізодів злочинної діяльності обвинувачених, достатньо широко використовуються такі допоміжні форми систематизації зібраних у справі матеріалів, як «особовий рахунок», або «картотека» (до спеціальної картки заносяться всі епізоди злочинів та отримані слідством докази); спеціальні відомості, або так звані «шах матки» (поєднання графіка з описом – розгорнута на одному або кількох аркушах впорядкована за часом і за колом обвинувачених сукупність їх «особових рахунків»); схеми та графіки, які відображають кримінальні зв'язки між обвинуваченими і потерпілими, дані про рух матеріальних цінностей тощо.

Важливим методом оптимізації діяльності слідчого, коли в його провадженні перебуває кілька проваджень за кримінальними правопорушеннями, є так зване *зведене календарне планування*, яке дозволяє планувати проведення всіх запланованих слідчих, оперативно-розшукових та інших дій (з визначенням часу їх проведення) в усіх справах, які перебувають у провадженні слідчого (на тиждень, місяць).

Отже, організаційна і управлінська діяльності однаково спрямовані на забезпечення найкращого виконання намічених планом завдань шляхом найбільш оптимального розподілу зусиль суб'єктів розслідування, використовуваних ними коштів у просторі та часі, а також на впорядкування структури цієї системи. Але, якщо перша діяльність при цьому головним чином зводиться до організаційних дій і рішень, то управлінська діяльність в основному носить владний характер, використовуючи всі необхідні важелі процесуального підпорядкування і прийоми психологічного впливу.

Підсумовуючи зазначене вище, можемо стверджувати, що організаційно-управлінська діяльність слідчого – планування та організація слідчих дій з досудового розслідування, координація заходів щодо інших учасників кримінального процесу та управлінський вплив, забезпечується як загальними параметрами професіоналізму особистості, так і окремими організаційними та лідерськими здібностями слідчого, високим рівнем його самоорганізації, системою психічних властивостей і якостей, що характеризують емоційно-вольову стійкість суб'єкта розслідування та творчим підходом до вирішення різноманітних професійних завдань. Саме тому, генератором ефективної організаційно-управлінської діяльності слідчого є організаційно-управлінська компетентність, яка з одного боку складається із низки організаційних та управлінських компетенцій, а з іншого – виступає якісною особистісною характеристикою, до якої входять здібності та вміння самоорганізовуватись та організовувати інших людей для спільної діяльності, впливати на процеси цієї діяльності, приймати організаційні та управлінські рішення щодо досудового розслідування.

Розділ II. Напрями становлення організаційно-управлінської компетентності слідчого

2.1. Змістовно-функціональні компоненти організаційно-управлінської компетентності слідчого

Структура організаційно-управлінської компетентності слідчого, може бути представлена наступними компонентами:

- когнітивний (сукупність знань із теорії та практики управління);
- діяльнісний (практичний досвід виконання організаційних і управлінських знань і вмінь у всіх напрямках професійної діяльності);
- операціонально-технологічний (сукупність умінь і навичок практичного вирішення організаційно-управлінських завдань). У цьому компоненті виділяють такі вміння і навички, як організація управлінського циклу (планування, організація, координація, стимулювання, контроль); уміння приймати рішення; робота з інформацією; організація комунікацій; уміння і навички професійної етики;
- особистісний (сукупність важливих для організаційно-управлінської діяльності індивідуально-психологічних якостей і здатностей, таких як лідерські та організаторські якості, стресостійкість, навички самоорганізації тощо);
- ціннісно-мотиваційний (усвідомлення цінності організаційно-управлінської компетентності для професійної діяльності та саморозвитку);
- рефлексивний (здатність осмислювати, оцінювати, прогнозувати організаційно-управлінські аспекти діяльності та її результати).

Зупинимось на характеристиках кожної із перерахованих компонент організаційно-управлінської компетентності слідчого.

Як нами же зазначалось, когнітивний компонент організаційно-управлінської компетентності слідчого включає в себе сукупність знань із теорії та практики управління. На нашу думку, до них відносяться знання про функції та рівні управління як процесу, етапи прийняття рішення, процеси

групової динаміки та управління в різних типах груп, інструменти управління робочим часом, методи впливу на особистість у системі управління, управління конфліктами тощо. Тому, під час підготовки курсантів слідчої спеціалізації доцільно було б вивчати навчальну дисципліну «Психологія управління», яка передбачена лише в магістерській програмі підготовки правоохоронців.

Діяльнісний компонент формується під час практичних занять, тренінгів, проходження практики і стажування, безпосередньої професійної діяльності на посаді слідчого тому, що базується на практичному досвіді виконання організаційних і управлінських знань і вмінь у всіх напрямках професійної діяльності слідчого. Він вимагає розвитку загальноуправлінських навичок і здатностей, умінь ефективно організувати спільну діяльність (інтелект, креативність, навченість, рефлексивність, активність, саморегуляція та ін.) Діялісна компетенція представлена наступним чином: 1) вміння та навички виконувати обов'язки, правові і моральні норми; 2) вміння та навички формування ефективних взаємовідносин між учасниками управлінської діяльності в колективі; 3) навички, що дозволяють спостерігати за почуттями інших людей, розуміти мотиви їхньої поведінки і вчинків; 4) знання, вміння та навички застосувати доцільні способи і прийоми стилів управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських рішень.

У змісті операціонально-технологічного компоненту організаційно-управлінської компетентності слідчого містяться вміння і навички планування, організації, координації, стимулювання і контроль процесу досудового розслідування; уміння приймати рішення; робота з інформацією; організація комунікацій та взаємодії; уміння і навички професійної етики. Наш науковий інтерес викликали проблеми психологічних чинників планування досудового розслідування та організації взаємодії слідчого з іншими учасниками досудового розслідування. Перша – , з причини відсутності ґрунтовних наукових досліджень; друга навпаки, з причини

досить детального вивчення колегами, але наявністю необхідності наповнення сучасним змістом.

Під час досудового розслідування слідчий вирішує декілька типів реальних завдань, серед яких: завдання з організації слідчих і оперативно-розшукових дій; завдання з координації діяльності та завдання з економізації процесуальних зусиль і визначенню термінів розслідування.

Завдання *першого типу* підрозділяються на декілька підтипів: а) завдання щодо обрання ефективної слідчої дії чи оперативно-розшукового заходу для одержання доказової інформації; б) завдання щодо системи слідчих дій та оперативно-розшукових заходів; в) завдання щодо структури організації слідчих дій та оперативно-розшукових заходів (їх планування та реалізація).

Завдання *другого типу* спрямовані на координацію дій при розслідуванні кримінального провадження. Координація як узгоджена система дій, спрямованих на досягнення мети, в слідчій діяльності пов'язана з концентрацією окремих дій та їх взаємообумовленістю. Окрім того, вона об'єднує зусилля декількох осіб чи відомств. Координація визначає також міжособистісну та рольову взаємодію працівників, які беруть участь у досудовому розслідуванні, причому можна виділити, принаймні, три форми такої взаємодії: а) доручення органам дізнання проведення оперативно-розшукових дій; б) доручення органам дізнання виконання слідчих дій; в) сприяння органів дізнання роботі слідчого при провадженні окремих слідчих дій [13, С.11-12].

Ефективність та своєчасність досудового розслідування детерміновано чіткою організацією і плануванням цього процесу. Плановість розслідування є одним з найважливіших загальних положень методики розслідування злочинів.

Планування являє собою організаційну та творчу сторони складної розумової роботи слідчого, яка здійснюється з першого моменту розслідування до його закінчення (С. Голунський). Під плануванням

розслідування розуміють визначення шляхів розкриття злочинів, окреслення обставин, які підлягають з'ясуванню, а також встановлення найбільш доцільних строків проведення необхідних слідчих дій та оперативно-розшукових заходів (В. Коновалова). Правильне планування досудового розслідування забезпечує: найсуворіше дотримання законності; правильний напрям слідства і його висока якість, що гарантує встановлення об'єктивної істини; мінімальні витрати сил на розслідування злочину шляхом належної організації роботи слідчого й встановлення меж розслідування, що виключає дослідження обставин, які не мають істотного значення для справи, здійснення зайвих слідчих дій й захаращення справи непотрібними матеріалами; планування в стадії досудового слідства найбільш дієвих прийомів і методів розслідування; максимальна швидкість розслідування. Планування повинне відображати : загальну мету й проміжні завдання; етапи діяльності; конкретні дії на кожному етапі, необхідні для вирішення завдань і досягнення мети та метод їхнього здійснення; засоби й умови, необхідні для цих дій; строки й місце реалізації; склад учасників кожної дії; мобілізацію і розміщення сил, розподіл їх обов'язків у кожній дії; контроль та облік виконання; оцінку результатів.

У сучасних психологічних концепціях планування поряд із ціллю, мотивом, переробкою інформації, оперативним образом, прийняттям рішень, діями, перевіркою результатів, коригуванням дій є однією зі складових діяльності. Б. Ломов вважає, що образ-ціль, який формується на початку діяльності, має зберігатися в пам'яті людини до її завершення, виступаючи в ролі провідного регулятора всієї системи дій. Але зв'язок між діями можливий лише в тому випадку, якщо людина має план діяльності, який організує її в часі та просторі. Цей план, подібно до мети, формується в свідомості людини ще до початку діяльності, тобто в процесі антиципації (передбачення). Але на відміну від цілі, яка відображає майбутній продукт діяльності, в плані відображають стратегію і тактику її реалізації на основі суб'єктивних та об'єктивних умов виконуваної діяльності.

На нашу думку, планування в діяльності слідчого повинне розглядатися у двох формах: загальне планування розслідування та планування організації перевірки версій.

На думку В. Андросюка, суто планування складається з таких елементів:

планування змісту майбутньої діяльності (визначення предмету, його змісту, меж та фактичних обставин, а також заходів, що мають бути реалізовані);

планування організації перевірки версій;

планування системи та послідовності власних дій (що та в якій послідовності потрібно виконувати);

планування системи та послідовності дій інших учасників розслідування (підозрюваного, свідків, потерпілих, працівників правоохоронних та інших органів, що сприяють розслідуванню) [13, С. 20].

Окрім цього, планування розслідування здійснюється декількома етапами: 1) орієнтоване планування, коли усвідомлюються й оцінюються можливості досягнення поставленої мети; 2) організаційне планування, коли визначаються всі умови, обставини та організаційні різновиди майбутньої діяльності; 3) планування виконання – полягає в мисленнєвій побудові системи діяльності та її компонентів; 4) планування самоконтролю – оцінювання та зіставлення одержаних результатів, на підставі чого регулюються подальший хід розслідування.

Організаційна діяльність полягає в організації слідчим соціально-професійної взаємодії. Головне завдання організаційної діяльності – це забезпечення ефективної взаємодії між працівниками НПУ та різних служб і відомств для отримання доказової інформації та ефективного розслідування й розкриття злочину. Організаційно-управлінська компетенція слідчого НПУ забезпечується професійно важливими уміннями й якостями слідчого. Провідними з яких є: організаторські (здатність визначати головні та невідкладні завдання при організації слідчої діяльності; раціонально

розподіляти функції та завдання під час здійснення певних заходів; планувати; організовувати діяльність слідчо-оперативної групи та контролювати їх діяльність) та лідерські (здатність керувати людьми; повести за собою і дати їм розкритися; здійснювати психологічний вплив на об'єкти слідчої діяльності; регулювати взаємовідносини; самостійно приймати рішення; брати на себе відповідальність; авторитетність; самостійність; адекватні – владність, амбіційність та честолюбність; концептуальність; харизматичність; діловитість; ініціативність тощо) уміння та якості.

Тому, до провідних професійно важливих умінь й якостей, які забезпечують операціонально-технологічний компонент слідчої діяльності, зокрема планування досудового розслідування, ми пропонуємо віднести: креативність мислення, яке детерміноване особистісними факторами «інтелект» та «радикалізм», практичність, проникливість, прогностичність.

Наступний компонент це *особистісний*, під яким ми будемо розуміти сукупність важливих для організаційно-управлінської діяльності індивідуально-психологічних якостей і здатностей, провідними з яких є:

- емоційно-вольові (високий рівень розвитку волі, самоконтроль і самовладання в різних ситуаціях, емоційна врівноваженість, терпимість і толерантність до провокуючих стимулів; посидючість, наполегливість, цілеспрямованість, копіткість, рішучість, сміливість; внутрішня організованість) якості;

- мобілізаційні (здатність до самоорганізації, саморегуляції, підтримки власного професійного інтересу до слідчої діяльності, емоційно-вольової регуляції власного психоемоційного стану; вирішувати професійні завдання в ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику і небезпеки для життя);

- рефлексивні (здатність адекватно осмислювати й аналізувати власні дії, досягнення, сили, можливості та зміст власної професійної діяльності; до професійної самоідентифікації, адекватної самооцінки) та психофізіологічні

(здатність витримувати інтенсивне тривале психоемоційне навантаження без зниження продуктивності діяльності; до швидкодії в умовах дефіциту часу; до тривалого напруження сенсорних систем в умовах моногонії та зберігання активності та ін.) можливості.

Ціннісно-мотиваційний та рефлексивний компоненти організаційно-управлінської компетентності слідчого спрямовані на усвідомлення цінності організаційно-управлінської компетентності для професійної діяльності слідчих та їх саморозвитку; здатність осмислювати, оцінювати, прогнозувати організаційно-управлінські аспекти діяльності та її результати.

2.2. Компетенції як критерії формування організаційно-управлінської компетентності слідчого

Дослідження проблеми компетентнісного підходу до підготовки фахівців, в тому числі і для правоохоронних органів, останнім часом викликає інтерес у вчених та практиків. Вітчизняними науковцями досліджується широке коло питань, пов'язаних з цією проблематикою. Відзначимо таких авторів як Д. Александрова, В. Андросюка, В. Васильєва, Ф. Глазиріна, М. Єнікеєва, Н. Карпушиної, О. Кудерміної, О. Цільмак, Е. Чорних та інших. Так, наприклад, В. Андросюк розглядав ціннісні орієнтації особистості як критерій інформаційної компетентності слідчого Національної поліції України [1], Н. Карпушина досліджувала характеристики інформаційної компетентності слідчого та її компонент [7], М. Городецька в своїх дослідженнях вивчала кримінально-процесуальну компетенцію слідчого органів внутрішніх справ [3], комплексне дослідження проблеми розвитку комунікативної компетентності державних службовців здійснено Н. Демидишиною [4]. Однак емпірично не визначені основоположні компетенції як критерії сформованості організаційно-управлінської компетентності слідчого.

У формуванні організаційно-управлінської компетентності слідчого важливе місце займає організаційна та управлінська поведінка. В організаційній поведінці (діяльності) відображається активність особистості як суб'єкта, що взаємодіє, його здатність до домінування та лідерства. Управлінська діяльність вимагає від особистості наявності певних професійно-важливих якостей таких як: спроможності керувати власною особистістю, схильність до постійного розвитку та зростання, творчий підхід до керівництва людьми, вміння налагоджувати групову діяльність тощо. Водночас, в організаційно-управлінській поведінці реалізуються можливості використання психологічного потенціалу, який сприяє становленню особистості професіонала.

Активна організаційно-управлінська поведінка втілюється у цілеспрямованих і неодноразових діях суб'єкта, спрямованих на формування ефективних взаємовідносин між всіма учасниками досудового розслідування, застосування доцільних способів і прийомів стилів управлінської діяльності та практичну реалізацію управлінських рішень. Організаційно-управлінська поведінка визначається також інтенсивністю комунікативного процесу особистості, тобто кількістю та якістю міжособистісних контактів суб'єкта, що супроводжується управлінням взаємообміном інформацією.

Продуктивність здійснення організаційно-управлінської поведінки в першу чергу залежить від вже наявних знань, умінь і найголовніше – навичок організаційно-управлінської діяльності. Однак потрібно враховувати і деякі особистісні якості, що повинні бути сформовані суб'єкту управління – ті, які забезпечують інтерактивний аспект діяльності – процес встановлення і підтримання психологічного контакту з усіма учасниками досудового розслідування, здійснення психологічного впливу, уникнення чи нейтралізацію конфліктних ситуацій під час взаємодії тощо.

Таким чином, важливими питаннями нашого дослідження постали:

- виявлення закономірностей стилю міжособистісних відносин;

- зумовленість організаційно-управлінської компетентності деякими психологічними особливостями (характерологічними та особистісними).

Методами дослідження проблематики організаційно-управлінської компетентності нами обрано:

Методика діагностики міжособистісних відносин Т.Лірі, спрямована на виявлення основних тенденцій в інтеракції, якими є домінування і дружелюбність.

Методика самооцінки професійно важливих якостей керівника (Додаток 1).

Авторська анкета детермінованих компетенцій організаційно-управлінської компетенції слідчого (Додаток 2).

Достовірність отриманих в дослідженні даних відповідає вимогам варіаційної статистики та становлять $P \leq 0,5$. Математичний інструментарій дослідження використовувався для обрахунку середніх, стандартних відхилень, χ^2 -критерія К. Пірсона, коефіцієнта кореляційних залежностей Ч. Спірмена.

Загальний обсяг обстежених становить 63 професійно визначених слідчих Національної поліції України, зі стажем понад 5 років.

У нашому дослідженні виявлено суттєве переважання показника домінантного стилю в міжособистісних відносинах ($X=8,5$) порівняно з підозрілим стилем ($X=4,7$). Тобто, у групі досліджуваних слідчих встановлено перевагу стилю міжособистісної взаємодії, який характеризується більшою незалежністю думки, завзятістю у відстоюванні власної точки зору, тенденцією до лідерства і домінування.

На думку опитаних, найважливішими професійно-важливими якостями слідчого для забезпечення організаційно-управлінської компетентності є: вміння впливати на оточуючих ($X=6,93$), здібності та вміння навчати та виховувати людей ($X=6,81$) та схильність до постійного саморозвитку та зростання ($X=6,68$).

Найбільш виразні залежності встановлено між домінантним стилем міжособистісної взаємодії та всіма професійно-важливими якостями керівника: вмінням впливати на оточуючих ($p=0,50$); наявністю чітких цінностей та вподобань ($p=0,48$); творчим підходом до керівництва людьми ($p=0,46$); схильністю до постійного саморозвитку та зростання ($p=0,4$); наявністю системи особистісних цілей в діяльності ($p=0,38$); розумінням особливостей управлінської діяльності здібністю керівництва підлеглими та здібностями і вміннями навчати та виховувати людей ($p=0,36$ та $0,35$); спроможністю керувати власною особистістю та вмінням навчати та виховувати людей (по $p=0,33$ кожна); наявністю знань та навичок вирішення проблем ($p=0,32$) та вмінням налагоджувати групову діяльність ($p=0,26$). Статистично значущі позитивні кореляції виявлено у досліджуваних між орієнтацією на себе, схильністю до суперництва та творчим підходом до керівництва людьми ($p=0,41$).

Цікаво, що показник усвідомлення та реалізації особистих цілей виявив значущі від'ємні зв'язки з такими особистісними якостями як скромність, поступливість та критичність по відношенню до всіх соціальних явищ і оточуючих людей й ($p= -0,38$ та $-0,36$ відповідно). Передостанній стиль поведінки у міжособистісній взаємодії – доброзичливий, виявив суттєві кореляційні зв'язки з такими якостями як схильність до постійного саморозвитку та зростання ($p=0,41$), наявністю чітких цінностей та вподобань ($p=0,38$), спроможністю керувати власною особистістю ($p=0,33$), здібністю навчати та виховувати людей і вмінням налагоджувати групову діяльність (по $p=0,30$ кожна).

Очікуваними виявились результати зв'язку таких ознак альтруїстичного стилю поведінки як відповідальність по відношенню до людей, делікатність, вміння підбадьорити і заспокоїти оточуючих із схильністю до постійного саморозвитку та зростання ($p=0,35$), наявністю чітких цінностей та вподобань ($p=0,32$) та спроможністю керувати власною особистістю ($p=0,31$).

Також респондентів було опитано за авторською анкетою детермінованих компетенцій організаційно-управлінської компетенції слідчого. Слідчим було запропоновано для ранжування (2 бали – компетентність суттєво впливає на ефективність професійної діяльності, 1 – впливає, 0 – не впливає) 12 компетентностей. За результатами анкетування отримані наступні показники:

Уміння планувати розкриття та розслідування злочинів (2 – **78%**; 1 – 22%).

Уміння управляти своїм робочим часом (2 – **74%**; 1 – 24%; 0 – 2%).

Здатність ефективно організувати роботу СОГ (2 – **70%**; 1 – 30%).

Здатність приймати оптимальні організаційно-управлінські рішення в службовій діяльності й нестандартних ситуаціях (2 – **65%**; 1 – 35%).

Здатність планувати і організовувати роботу малого колективу виконавців (оперативних працівників, СОГ) (2 – **65%**; 1 – 35%).

Здатність проявляти ініціативу, в тому числі і в ситуаціях ризику (2 – **57%**; 1 – 43%).

Здатність передбачати дії супротивної сторони (2 – **52%**; 1 – 48%).

Здатність прогнозувати наслідки управлінських рішень і дій (2 – **52%**; 1 – 48%).

Здатність виражати власну точку зору в усній та письмовій формі (2 – **48%**; 1 – 52%).

Здатність до рефлексії (розгляд себе, обстановки та інформації, що надходить, начебто очима супротивника) (2 – **47%**; 1 – 47%; 0 – 6%).

Здатність виявляти і сприяти припиненню корупційних проявів в службовому колективі (2 – **39%**; 1 – 59%; 0 – 2%).

Навички організаційного лідера (2 – **39%**; 1 – 61%).

Підсумовуючи вищевикладені результати, можемо констатувати наступне. Організаційно-управлінська компетентність слідчого – це інтегративна характеристика особистості, яка свідчить про її здатність і готовність виконувати організаційні і управлінські функції в межах слідчої

діяльності. Організаційно-управлінська компетенція розглядається нами як, по-перше, організаційно-управлінська обізнаність у предметі професійної діяльності, по-друге, коло певних повноважень, функцій та технологій в сфері організації досудового розслідування, по-третє, сукупність особистих якостей слідчого, що забезпечують ефективне здійснення організаційно-управлінської діяльності. Відтак, ключовими організаційно-управлінськими компетенціями, що визначають організаційно-управлінську компетентність слідчого виступають суто організаційно-управлінські (уміння планувати розкриття та розслідування злочинів, здатність приймати оптимальні організаційно-управлінські рішення в службовій діяльності й нестандартних ситуаціях, здатність планувати і організовувати роботу малого колективу виконавців, навички організаційного лідера); комунікативні компетенції (здатність виражати власну точку зору в усній та письмовій формі, здатність ефективно організувати роботу СОГ); соціально-психологічні компетенції (уміння управляти своїм робочим часом, здатність проявляти ініціативу, здатність до рефлексії).

Найбільш суттєвими детермінантами діяльнісної компоненти організаційно-управлінської компетентності слідчого є вміння впливати на оточуючих, здібності та вміння навчати та виховувати людей та схильність до постійного саморозвитку та зростання.

Компетентнісна парадигма становлення професіонала дозволяє досліджувати особистісно-професійне становлення не лише через призму професійно-формуального впливу в освітньому середовищі вищої освіти, але і як форму самоосвіти особистості професіонала, як процес індивідуального супроводу (коучу) на шляху до акмемоделі професіоналізму.

Таким чином, ефективність процесу досудового розслідування залежить від сформованості організаційно-управлінської компетентності слідчого Національної поліції України, під якою ми розуміємо інтегративну характеристику особистості, що свідчить про його здатність і готовність виконувати організаційні та управлінські функції в межах слідчої діяльності.

2.3. Компетенція у сфері професійної самоорганізації як детермінанта становлення особистості слідчого-професіонала

В умовах реформування правоохоронних органів України, зокрема, всебічного вдосконалення діяльності органів досудового розслідування МВС України, однією з актуальних постає проблема підвищення ефективності професійної підготовки слідчих. У Матеріалах другого міжнародного конгресу з технічної і професійної освіти, який відбувся у Сеулі ще у квітні 1999 року, проголошена новітня система цінностей, серед найважливіших характеристик якої є самостійний вибір навчання і майбутнього фаху, безперервне і самостійне навчання. Саме тому в межах організації фахової освіти найбільш загальною тенденцією можна вважати усвідомлення необхідності системних реформ, спрямованих на створення для майбутніх слідчих оптимальних умов для саморозкриття, усвідомлення власної значущості, формування умінь професійної самоорганізації для забезпечення можливості безперервного саморозвитку та самовдосконалення. Сформованість умінь професійної самоорганізації може стати запорукою динамічного розвитку професіоналізму слідчого. І навпаки, недостатній розвиток самоорганізації перешкоджає людині розкрити свої індивідуальні особливості і потенціал, набувати професійного досвіду, обмежує можливості в професійній самореалізації та самовдосконаленні.

Актуальність проблеми посилюється низкою суперечностей між суспільними вимогами до рівня професійної самоорганізації слідчого та фактичним рівнем сформованості в майбутніх курсантів слідчої спеціалізації умінь професійної самоорганізації; зростаючою потребою курсантів у підвищенні рівня професійної та навчальної самоорганізації. Останнє підтверджується результатами опитування здобувачів вищої освіти ЗВО МВС України, 67% яких виокремлюють серед інших причин недостатніх

Зазначені суперечності знижують якість професійної підготовки майбутнього слідчого. Випускник ЗВО МВС України, зокрема, слідчої спеціалізації, розпочинаючи самостійну службову діяльність, стикається з труднощами, пов'язаними з організацією досудового розслідування та взаємодії її учасників, раціональним розподілом робочого та вільного часу, організацією власного робочого місця тощо. Це є наслідком недостатнього рівня сформованості у випускників ЗВО із специфічними умовами навчання умінь професійної самоорганізації. Усуненню вищеназваних недоліків сприяє організація фахової освіти на засадах найбільш ґрунтовних методологічних підходів – акмеологічного та компетентнісного. Акмеологічний (від «акме» – вище досягнення) підхід визначає актуальність та напрями реформування вищої освіти, а компетентнісний – визначає кінцеву мету та проміжні цілі оновлення освіти. Реалізація цих підходів означає утвердження особистісно-орієнтованої технології навчання, націленої на розкриття індивідуальних здібностей кожного слухача (курсанта), його саморозвиток і самовиховання. Відтак, в процесі особистісно-професійного становлення формуються інтегровані структури психологічних компонентів професійного самоствердження особи через механізми самоорганізації і самореалізації.

Поняття «самоорганізація особистості» розглядалось у дослідженнях К. Абульханової-Славської, Т. Березіної, А. Болотова, В. Ковальова, О. Леонтєва, К. Платонова, С. Рубінштейна, Б. Цуканова та ін. в цілому як організацію особистістю своєї діяльності, як можливість цілеспрямованого використання психологічних ресурсів для задоволення потреб, для вибору й реалізації оптимального способу досягнення цілей. Відповідно, під «професійною самоорганізацією слідчого» ми пропонуємо мати на увазі здатність особистості успішно вирішувати нагальні проблеми слідчої діяльності та виконувати свідому роботу над собою з метою всебічного розвитку, удосконалення професійно важливих якостей для підвищення рівня власного професіоналізму. Структурними компонентами вмінь професійної самоорганізації нами визначені: уміння цілепокладання, планування, уміння

організації слідчої діяльності та її регулювання, уміння контролю та оцінки результатів службової діяльності. Окрім цього, кожен із зазначених компонентів умінь професійної самоорганізації слідчого має свою підструктуру. Так, уміння цілепокладання охоплюють уміння бачити проблему, уміння будувати ієрархічну систему цілей, уміння визначати критерії оцінки досягнення поставленої мети, уміння ставити собі та іншим учасникам досудового розслідування задачі на певний період, уміння виділяти основні етапи досягнення мети. Уміння планування складаються з уміння розробляти плани заходів для досягнення мети, зокрема план досудового розслідування, знаходити позитивну мотивацію власних дій, уміння прогнозувати наслідки своїх дій, уміння знаходити альтернативні варіанти вирішення проблеми та визначати оптимальні матеріальні, людські та часові ресурси для виконання запланованих заходів. До вмінь організації діяльності належать уміння складати раціональний розпорядок дня, організовувати власне робоче місце, використовувати знання з наукової організації праці, уміння розподіляти свою роботу за рівнем складності та важливості й організовувати власну діяльність відповідно до розробленого плану, уміння дотримуватись трудової дисципліни, уміння раціонально використовувати вільний час. Структурними компонентами вмінь регулювання діяльності є вміння корегувати заплановані дії відповідно до обставин, мобілізувати внутрішні сили на вирішення нагальних питань, уміння регулювати свій емоційний стан, передбачати результат власних дій та відповідну реакцію на свої вимоги, уміння проявляти активність та самостійність у досягненні поставленої мети, уміння впливати на інших учасників досудового розслідування. До умінь контролю та оцінки належать уміння робити висновки й підводити підсумки проведеної роботи, уміння аналізувати результати власної діяльності, оцінювати отримані результати, уміння знаходити причини, які завадили у досягненні запланованого, уміння корегувати плани досягнення поставленої мети.

Зазначенні вміння можливо сформувати запровадивши у ЗВО із специфічними умовами навчання варіативний курс із циклу професійних компетентностей «Професійна самоорганізація особистості», зокрема для підготовки фахівців слідчої спеціалізації. Метою цього курсу повинно стати поглиблення знань про соціальну самоорганізацію, її різновиди (самовиховання, самонавчання і самоконтроль) та форми реалізації особистої самоорганізації (планування організації робочого дня, робочого тижня і т.д.; організація особистої гігієни, повноцінного харчування та відпочинку; контроль особистих відчуттів, реакцій на події).

Нами розроблена орієнтовна програма такого курсу (Додаток 3).

Список використаних джерел:

1. Андросюк В.Г. Ціннісні орієнтації особистості як критерій інформаційної компетентності слідчого Національної поліції України / *The 6th International youth conference «Perspectives science and education»* (December 14, 2018) SLOVO/WORD. P. 465-475.
2. Басиста І. В. Прийняття і використання рішень слідчого на стадії досудового розслідування: монографія / І. В. Басиста. Івано-Франківськ, 2011. 532 с.
3. Городецька М. С. Кримінально-процесуальна компетенція слідчого органів внутрішніх справ: монографія / за ред. Л. М. Лобойка; МВС України. ДД УВС. Дніпропетровськ: Ліра-ЛТД, 2010. 231 с.
4. Демедишина Н.І. Розвиток комунікативної компетентності державних службовців засобами модульної технології навчання: дис. ... канд. наук з держ. управління: 25.00.03 / Нац. акад. держ. управ. при президентові України. Київ, 2009. 274 с.
5. Дубринный В.А. Деятельность следователя по расследованию преступлений. Общая характеристика. Цели. Действия. / В.А. Дубринный; под. ред. В. Я. Чеканова. Саратов: Саратов. ун-т, 1987. 94 с.
6. Інструкція з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні: затв. наказом МВС України від 07.07.2017 р. №575. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0937-17>.
7. Карпушина Н.Б. Інформаційна компетентність в професійній діяльності слідчого: дис.. ...канд. псих. наук: 19.00.06 / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2018. 209 с.
8. Капліна О. В. Чи є професія слідчого правничою? // *Досудове розслідування: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення*: матеріали постійно діючого наук.-практ. семінару (м. Харків, 21 жовт. 2016 р.) /

редкол.: В. В. Федосєєв (голов. ред.), М. В. Членов (заст. голов. ред.) та ін. Х.: Право, 2016. Вип. 8. С. 188-191.

9. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 р № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9-10, № 11-12, № 13. Ст.88.

10. Криміналістика. Академічний курс: підручник / Т.В. Варфоломеєва, В.Г. Гончаренко, В.І. Бояров. К.: Юрінком Інтер, 2011. 504 с.

11. Про Національну поліцію України: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст.379.

12. Про організацію діяльності органів досудового розслідування Національної поліції України: затв. наказом МВС України від 06.07.2017 р. № 570. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0918-17/>.

13. Психологія слідчої діяльності: навчальний посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / [В.Г. Андросюк, О.М. Корнєв, О.І. Кудерміна та ін.]; [за заг. ред. Л.І. Казміренко]. Київ: Правова єдність, 2009. 200 с.

14. Стратегія розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року: https://mvs.gov.ua/ua/pages/strategiya_2020.htm.

Тест «Діагностика самооцінки керівника»

Завдання: Визначте, чи мають відношення до Вашої особистості наведені нижче ствердження. Якщо Ви згодні – зазначте «Так», якщо не згодні – «Ні».

1. Мені завжди вдається долати труднощі, пов'язані з керівною роботою.
2. У мене є власна позиція щодо організації службової діяльності.
3. При необхідності прийняття важливих рішень я дію рішуче.
4. Я докладаю значних зусиль щодо власного особистісного розвитку.
5. Я спроможний вирішувати важливі професійні проблеми.
6. Досить часто я експериментую з новими ідеями і методами керівної роботи.
7. Мої погляди враховуються колегами і впливають на них.
8. Я чітко розумію принципи, якими керуюсь в своїй роботі.
9. Мені не важко досягти успіху в керівництві підлеглими.
10. Я вважаю себе хорошим наставником для молоді.
11. Я вдало керую нарадами та зборами.
12. Я турбуюсь про стан власного здоров'я.
13. Іноді я прошу висловити думку своїх колег про свою роботу.
14. Я безумовно розумію мої перспективи просування по службі.
15. Я знаю як розвивати власні можливості.
16. Мій підхід до проблем керівництва має цілісний системний характер.
17. Я знаходжу задоволення від новітніх технологій та змін в роботі.
18. Я успішно можу впливати на інших людей.
19. Я переконаний, що мій стиль керівництва цілком вдалий.
20. Мої підлеглі схильні мене підтримувати.
21. Я докладаю багато зусиль для розвитку підлеглих.
22. Я вважаю, що покращення роботи підлеглих покращує і роботу керівника.
23. Я готовий вжити і не дуже популярних заходів до підлеглих.
24. Я схильний приймати швидше правильне, аніж легке рішення.
25. Моя робота та особиста життєва мета доповнюють одна одну.
26. Моя професійна діяльність часто супроводжується переживаннями.
27. Я періодично переглядаю цілі моєї професійної діяльності.
28. Мені здається, що я більш винахідливий ніж інші.
29. Перше враження на людей, яке я створюю, цілком приємне.
30. Я зацікавлений в інформації щодо моїх управлінських здібностей.
31. Мені вдаються стосунки з підлеглими.
32. Я приділяю достатньо часу для розвитку підлеглих.
33. Я розумію принципи, згідно яких треба керувати підлеглими.
34. Я ефективно розподіляю свій робочий час.
35. Я суворо дотримуюсь певних принципів в роботі.
36. Я намагаюсь об'єктивно оцінювати свою роботу.
37. Я постійно намагаюсь накопичувати досвід керівництва.
38. Я працюю з інформацією ефективно та кваліфіковано.
39. Я готовий ризикувати для перевірки нових ідей.
40. Я впевнена в собі людина.
41. Я вірю в можливість зміни відношення підлеглих до своєї роботи.
42. Мої підлеглі роблять все для якісної роботи підрозділу.
43. Я регулярно здійснюю оцінку роботи моїх підлеглих.
44. Я працюю над створенням атмосфери доброзичливості в колективі.
45. Робота не впливає негативно на моє особисте життя.
46. Я майже не конфліктую з власними переконаннями.

47. Моя робота надає мені задоволення в житті.
48. Я постійно намагаюсь отримати зворотній зв'язок щодо оцінки ефективності власної роботи.
49. Я добре складаю плани роботи.
50. Я не гублюсь і не панікую, коли рішення не складається відразу.
51. Мені легко вдається встановлювати контакти з підлеглими.
52. Я розумію, що зацікавлює людей в якісній роботі.
53. Я успішно делекую повноваження підлеглим.
54. Я постійно підтримую професійні зв'язки з підлеглими.
55. Між очолюваним мною колективом та іншими колективами існують доброзичливі стосунки.
56. Я не дозволяю собі перенапружуватись на роботі.
57. Періодично я переглядаю власні цілі в житті.
58. Для мене важливим є почуття успіху.
59. Я приймаю виклик на змагання з задоволенням.
60. Я періодично оцінюю свої досягнення та успіхи в роботі.
61. Я впевнений в собі та своїх можливостях.
62. Я можу впливати на поведінку оточуючих.
63. Керуючи підлеглими, я постійно критично оцінюю застарілі методи управління.
64. Я заохочую тих підлеглих, які краще працюють.
65. Я вважаю, що важливим елементом керівництва є надання порад та консультацій підлеглим.
66. Я вважаю, що керівник не обов'язково повинен бути лідером в колективі.
67. Задля власного здоров'я я завжди контролюю, що я п'ю чи їм.
68. Я майже завжди дію за власними переконаннями.
69. У мене хороше взаєморозуміння з колегами.
70. Я досить часто обмірковую, що саме заважає мені діяти ефективно.
71. Я свідомо використовую інших для полегшення власної роботи.
72. Я можу керувати підлеглими, які схильні до нововведень та нестандартного мислення.
73. Моя участь в зборах продуктивна та активна.
74. Я різними засобами досягаю того, щоб підлеглі були зацікавлені в своїй роботі.
75. У мене майже не виникають проблеми в стосунках з підлеглими.
76. Я використовую всі можливості для професійного розвитку підлеглих.
77. Я намагаюсь досягти розуміння кожним підлеглим мети роботи колективу.
78. Загалом я відчуваю себе впевненим та життєрадісним.
79. Я постійно слідкую за впливом мого професійного зростання на власні переконання та світогляд.
80. У мене є визначений план мого службового зростання.
81. Я виявляю наполегливість навіть тоді, коли справи йдуть не найкращим чином.
82. Я впевнено керую процесом опрацювання рішення.
83. Мені досить легко висувати нові ідеї.
84. Моє слово завжди співпадає з ділом.
85. Я вважаю, що підлеглі повинні творчо та критично сприймати мої рішення.
86. Я докладаю значні зусилля при формуванні завдань підлеглим.
87. Мої підлеглі розвивають свої професійні знання та вміння.
88. Мені притаманні навички формування ефективного робочого колективу.
89. Мої підлеглі знають, що я працюю над підвищенням свого добробуту.
90. Я залюбки обговорюю з підлеглими свої переконання.
91. Я обговорюю з підлеглими свої довгострокові плани роботи.
92. Мені притаманні відкритість та здатність до пристосування.
93. Я притримуюсь послідовності при вирішенні проблеми.

94. Я спокійно відношусь до власних помилок, не впадаю у відчай.
 95. Я вмію вислуховувати підлеглих спокійно і уважно.
 96. Я вдало розподіляю доручення серед підлеглих.
 97. Я впевнений, що у важких ситуаціях підлеглі будуть на моєму боці.
 98. Я спроможний надавати підлеглим слушні поради.
 99. Я постійно намагаюсь покращити роботу підлеглих.
 100. Я знаю, як долати емоційні проблеми та переживання.
 101. Я завжди співвідношу власні цінності з цінностями керованого підрозділу.
 102. Звичайно я досягаю бажаного.
 103. Я постійно працюю над підвищенням свого управлінського потенціалу.
 104. У мене зараз такі ж за кількістю та якістю проблеми, як і рік тому.
 105. Я безумовно заохочую нестандартний підхід підлеглих до вирішення службових завдань.
 106. Підлеглі завжди серйозно відносяться до моїх поглядів та переконань.
 107. Я впевнений в ефективності моїх методів керівництва.
 108. Мої підлеглі поважають мене як керівника.
 109. Для мене важливо, щоб хтось з підлеглих був спроможний виконувати мою роботу.
 110. Я впевнений, що колективно мої підлеглі більш ефективні в роботі, ніж поодиночі.

Обробка результатів

Обробка даних та інтерпретація результатів: Підрахуйте кількість відповідей «Так» по ствердженнях згідно ключа по кожному стовпчику. Кількість позитивних відповідей більше 6 свідчить про наявність у Вас відповідної якості керівника.

Ключ:

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	І	К	Л
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

- А – Спроможність керувати власною особистістю.
 Б – Наявність чітких цінностей та уподобань.
 В – Наявність системи особистих цілей в діяльності.
 Г – Схильність до постійного саморозвитку та зростання.
 Д – Наявність знань та навичок вирішення проблем.
 Е – Творчий підхід до керівництва підлеглими.
 Ж – Вміння впливати на оточуючих.
 З – Розуміння особливостей управлінської діяльності.
 І – Здібності керівництва підлеглими.
 К – Здібності та вміння навчати та виховувати людей.
 Л – Вміння налагоджувати групову діяльність.

Авторська анкета детермінованих компетенцій організаційно-управлінської компетенції слідчого

Підрозділ _____
Стаж роботи _____

№ з/п	Назва компетентності	Бали ранжування		
		2	1	0
1.	Здатність передбачати дії супротивної сторони			
2.	Здатність до рефлексії (розгляд себе, обстановки та інформації, що надходить, начебто очима супротивника)			
3.	Уміння планувати розкриття та розслідування злочинів			
4.	Уміння управляти своїм робочим часом			
5.	Здатність проявляти ініціативу, в тому числі і в ситуаціях ризику			
6.	Здатність приймати оптимальні організаційно-управлінські рішення в службовій діяльності й нестандартних ситуаціях			
7.	Здатність планувати і організовувати роботу малого колективу виконавців (оперативних працівників, членів СОГ)			
8.	Здатність виявляти і сприяти припиненню корупційних проявів в службовому колективі			
9.	Здатність ефективно організувати роботу СОГ			
10.	Здатність прогнозувати наслідки управлінських рішень і дій			
11.	Навички організаційного лідера			
12.	Здатність виражати власну точку зору в усній та письмовій формі			

2 – суттєво впливає; 1 – впливає; 0 – не впливає.

**Орієнтована програма курсу «ПРОФЕСІЙНА САМООРГАНІЗАЦІЯ
ОСОБИСТОСТІ» для курсантів слідчої спеціалізації**

Мета курсу: поглиблення знань проблем соціалізації, обумовлених формуванням і розвитком особистості курсанта, самоствердженням, самореалізацією у соціумі; підготовка майбутніх слідчих до професійної діяльності на основі використання системи методів и методик щодо власної самоорганізації та самореалізації.

Опис курсу.

Тема 1. Складові процеси самоорганізації особистості

Особистість як система. Характеристики особистості як системи: складна система; відкрита система; дисипативна система; невірноважена система; нелінійна система. Сутнісні сили як критерій здатності людини забезпечення людського способу її життєдіяльності. Класифікація і систематизація особистісних сутнісних сил; сутнісні сили стійкості; сутнісні сили розвитку. Характеристика основних складових структури самоорганізації та самореалізації особистості: «можливість», «властивість», здібності, саморозвиток, саморегуляція, активність, самоспостереження, самопізнання, самоусвідомлення, самовизначення, самообмеження, самовповноваження, самопрограмування, самовдосконалення, самоактуалізація, самовираження, самоствердження, самоздійснення, самоаналіз, самооцінка, самоконтроль, самоврядування.

Тема 2. Класифікація видів та форм самоорганізації та самореалізації особистості

Сутність основних видів самоорганізації особистості: технічна самоорганізація, біологічна самоорганізація, соціальна самоорганізація. Самореалізація як головна складова самоорганізації особистості. Види самореалізації за критерієм власного положення особистості між двома полярними характеристиками: екстенсивна та інтенсивна самореалізація; оптимальна та неоптимальна самореалізація; стереотипна та новаторська самореалізація; зовнішньо- та внутрішньодетермінована самореалізація; зовнішньо- та внутрішньоорієнтована самореалізація; альтруїстична та егоїстична самореалізація; цілеспрямована та нецілеспрямована самореалізація; конкурентна та конформна самореалізація; гедоністична та прагматична самореалізація; ситуативна та консервативна самореалізація; життєстверджуюча та життєзаперечуюча самореалізація. Види самореалізації за критерієм сфер діяльності особистості: економічна сфера; політична сфера; соціальна сфера; духовна сфера: моральна діяльність, естетична діяльність, релігія. Класифікація форм самореалізації особистості: самореалізація-адаптація; самореалізація-пізнання; самореалізація-виконання; самореалізація-новаторство; самореалізація-гра.

Тема 3. Самоорганізація курсантів в процесі їх професійної освіти

Курсант як суб'єкт навчальної діяльності. Уміння самоорганізації часу як показник конкурентноздатності фахівця. Виховання конкурентоспроможності як основного показника якості підготовки курсанта для роботи в умовах реформування правоохоронної системи (самоактуалізація А.Маслоу; соціальна компетентність Р.Мартенса, активно засвоювані знання або дії, що дозволяють вибудовувати свою поведінку у відповідності із завданням або умовами ситуації А. Бандури). Професійна компетентність майбутнього фахівця як необхідна умова конкурентоспроможності та її складові: професійно-предметна, методична, соціально-психологічна, комунікативна, тимчасова. Планування свого життя як здатність до самоорганізації. Моделювання процесу розвитку умінь самоорганізації часу у курсантів ЗВО МВС України. Часовий аспект життєдіяльності у психологічній науці. Особливості реалізації принципів стосовно розвитку умінь самоорганізації часу у курсантів. Рівні розвитку умінь самоорганізації часу у здобувачів вищої освіти. Поняття тимчасової компетентності. Методики розвитку вмінь

самоорганізації часу у курсантів. Поглиначі часу: причини, виявлення, способи боротьби. Цілі та цінності в самоорганізації часу. Методи і засоби роботи з інформацією як основою самоорганізації часу. Методи, прийоми та інструментарій планування часу курсантом. Проектування способів організації робочого простору в процесі самоорганізації часу. Способи самоконтролю часу здобувачем вищої освіти

Тема 4. Самоорганізація праці

Поняття, характерні властивості праці. Сутність організації праці. Класифікація видів праці: за змістом праці; за характером праці; від часу витрати праці; за ступенем участі людини в процесі праці; в залежності від методів залучення людей до праці; за предметом праці; за продуктом праці; залежно від умов праці; по приналежності до носія трудових функцій. Розподіл і кооперація праці. Види розподілу праці. Форми розподілу та кооперації праці. Поняття трудового процесу. Методи вивчення трудових процесів. Трудова дисципліна як основоположна складова самоорганізації праці. Поняття трудової дисципліни. Види трудової дисципліни. Методи зміцнення трудової дисципліни. Поняття трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну. Поняття творчої активності працівників. Форми творчої активності працюючих. Підвищення власного професійного та культурного рівня. Коучінг як інструмент особистісного й професійного розвитку особистості. Види коучінга. Процес коучінга. Етапи й зміст коучінгу. Відповідальність і усвідомлення – ключові елементи коучінгу. Значення самоорганізації праці на ефективність трудової діяльності в організації.

Тема 5. Самоорганізація сучасної молоді в сфері дозвілля

Загальні тенденції і проблеми сучасного молодіжного дозвілля. Саморозвиток і самореалізація сучасної молоді в сфері дозвілля. Своєрідність молодіжного дозвілля. Форми молодіжного дозвілля. Деалкоголізація дозвілля. Творення культурних цінностей. Час як значна соціальна цінність. Дослідження проблеми часу як соціальної цінності. Формування індустрії вільного часу. Рівні часу: фізичний, біологічний, соціальний. Поняття «вільний час суспільства» і «вільний час особистості». Робочий час, час використовуваний за власним розсудом. Зміст і структура вільного часу молоді. Класифікація видів діяльності у вільний час. Соціально-психологічні особливості організації вільного часу. Суспільне регулювання і саморегулювання вільного часу. Рівні суспільного регулювання: адміністративний, стимулюючий, мотиваційний. Система факторів саморегулювання вільного часу. Типи саморегуляції вільного часу. Способи використання вільного часу. Фактори, що сприяють раціональному використанню вільного часу.

Завдання курсу. В результаті вивчення курсу студенти повинні:

знати:

сутність, зміст та особливості самоорганізації особистості;

форми, методи і прийоми самореалізації та саморегуляції особистості;

особливості розвитку самовиховання у курсантів ЗВО із специфічними умовами навчання;

професійно значимі якості особистості слідчого, що впливають на життєву спрямованість особистості.

вміти:

володіти знаннями про структуру особистості;

володіти базовими поняттями самоорганізації особистості;

досліджувати особистість в життєвому контексті;

підібрати методи впливу на особистість для забезпечення умов самоорганізації.

Статус у навчальному плані. Варіативний курс із циклу професійних компетентностей.

Форми і методи навчання: Лекційні та практичні заняття з використанням традиційних методів, інтерактивних методів, індивідуальна робота, самостійна робота.