

важливо для навчальних програм); легка архівація результатів; можливість об'єднання тестів в батареї (пакети програм) з єдиною підсумковою інтерпретацією; мобільність експериментатора (весь інструментарій на одному інформаційному носії); можливість проведення масових досліджень (наприклад, через Інтернет).

Використання комп'ютера як організатора стимульного матеріалу безумовно покращить діагностичний висновок.

Окрім того, необхідно запроваджувати сучасні види комп'ютерного тестування. Насамперед це стосується дистанційного тестування, тобто реалізація клієнт-серверного тестування. Це тип діагностичної ситуації, що характеризується тестуванням в мережі Інтернет на основі Інтернет-технологій шляхом розподілу психологічного тестування між локальним комп'ютером користувача («клієнтом») і центральним комп'ютером розробника («сервером»). Це інформаційна технологія дозволить створити базу даних, електронний аналог Карти психологічного супроводження, всіх працівника ДСНС України. В результаті отриманий великий масив психологічних даних можливо буде кількісно обробити за допомогою методів математичної статистики. Це надасть можливість як вирішувати різноманітні прикладні задачі професійного психологічного відбору, так і проводити якісні наукові дослідження.

Волошина Оксана Василівна,

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

Іванова Анастасія Сергіївна,

старший інспектор відділу моніторингу та комунікації Управління поліції охорони в місті Києві

КОМПЕТЕНЦІ ЯК КРИТЕРІЙ ФОРМУВАННЯ 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).

Метами 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 Авторська анкета детермінованих компетенцій організаційно-управлінської компетенції слідчого.

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 ($p=0,41$).

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 анкетною 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 організувати 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-формувального впливу в освітньому середовищі вищої освіти, але і як форму самоосвіти особистості професіонала, як процес індивідуального супроводу (коучу) на шляху до акмемоделі професіоналізму.

Валєєв Руслан Гельманович,

доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки ФПФППД Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат педагогічних наук

МЕТОД ДІЛОВОЇ ГРИ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ДО ТАКТИКИ ОПИТУВАННЯ В УМОВАХ НЕДРУЖНЬОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Українське громадянське суспільство пов'язує свої надії з євроінтеграційними реформами. Однією з перших та знакових реформ є розбудова Національної поліції – найбільш наближеного до населення правоохоронного органу. Це обумовлює значний інтерес до ходу та результатів відповідної реформи з боку науковців та громадськості.