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

Oksana Voloshyna,
PhD in Psychology,
Associate Professor, Senior
Researcher at the Research
Laboratory on the Problems of
Psychological Support and
Psychophysiological Research of the
National Academy of Internal Affairs

E-mail: polygraphrc@gmail.com

ORCID 0000-0003-4166-2847

КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК КРИТЕРІЇ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛІДЧОГО

Статтю присвячено визначенню критеріїв формування організаційно-управлінської компетентності слідчого, зокрема її базових компетенцій. Встановлено, що генератором ефективної організаційно-управлінської діяльності слідчого є його 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 і вміння самоорганізовуватися та організовувати інших людей для спільної діяльності, впливати на процеси цієї діяльності, приймати організаційні та управлінські рішення щодо досудового розслідування. Емпірично визначено ключові компетенції організаційно-управлінської компетентності слідчого: 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 (здатність виражати власну точку зору в усній та письмовій формі, здатність ефективно організувати роботу СОГ) та соціально-психологічні (вміння управляти своїм робочим часом, здатність проявляти ініціативу, здатність до рефлексії). Доведено, що найважливішими детермінантами організаційно-управлінської компетентності слідчого є вміння впливати на оточуючих, здібності та вміння навчати й виховувати людей та схильність до постійного саморозвитку й зростання. Встановлено, що компетентна 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, і як процес індивідуального супроводу (коучу) на шляху до акмедемої професіоналізму.

Ключові слова: слідчий; організаційно-управлінська діяльність, організаційно-управлінська компетентність; організація, планування, взаємодія; компетенції.

The article is devoted to the definition of criteria for the formation of organizational and supervisory competence of the investigator, in particular its basic competencies. It is established that the generator of effective organizational and managerial activity of the investigator is his organizational and managerial competence, which on the one hand consists of a number of organizational and managerial competencies, and on the other – acts as a qualitative personal characteristic, which includes the ability and ability to self-organize and organize others. joint activities, influence the processes of this activity, make organizational and managerial decisions regarding pre-trial investigation. Empirically determined key competencies of the managerial competence of the investigator: purely organizational and managerial (ability to plan the disclosure and investigation of crimes, the ability to make optimal organizational and managerial decisions in the service and non-standard situations, the ability to plan and organize the work of a small team of performers, the skills of

an organizational leader); communicative (the ability to express their own point of view in oral and written form, the ability to effectively organize the work of SOG) and socio-psychological (ability to manage their working time, ability to show initiative, ability to reflect). It is proved that the most important determinants of organizational and managerial competence of an investigator are ability to influence others, ability and ability to teach and educate people and a tendency to constant self-development and growth. It has been established that the competent paradigm of becoming a professional allows us to investigate personal and professional formation not only through the prism of professional-formative influence in the educational environment of higher education, but also as a form of self-education of a professional's personality, and as a process of individual accompaniment (coach) on the path to the acmemodel of professionalism.

Keywords: Investigator, organizational and managerial activities, organizational and managerial competence, organization, planning, interaction; competence.

Постановка проблеми. Аналіз сучасного наукового доробку та міжнародної професійної практики дозволив констатувати, що поняття компетентності виступає фундаментальним поняттям, оскільки компетентність фахівця об'єднує в собі інтелектуальне і навичкове новоутворення; має інтеграційну природу, вбираючи в себе низку однорідних умінь і знань; відображає ідеологію інтерпретації змісту фахової кваліфікації, що формується від очікуваного результату (стандарту). Оскільки одним із важливих видів діяльності слідчого 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 ключові компетенції, що обумовило актуальність статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми компетентнісного підходу до підготовки фахівців, у 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 В. Андросюк, М. Городецька, Н. Демидишина, О. Діденко, Н. Карпушина, О. Цільмак, В. Ягупов та інші. Так, наприклад, В. Андросюк розглядав ціннісні орієнтації особистості як критерій інформаційної компетентності слідчого Національної поліції України [Андросюк, 2018], Н. Карпушина досліджувала характеристики інформаційної компетентності слідчого та її компонент [Карпушина, 2018], М. Городецька в своїх дослідженнях вивчала кримінально-процесуальну компетенцію слідчого органів внутрішніх справ [Городецька, 2010], комплексне дослідження проблеми розвитку комунікативної компетентності державних службовців здійснено Н. Демидишиною [Демидишина, 2009]. Однак проблема формування і розвитку організаційно-управлінської компетентності слідчого емпірично не досліджена на рівні спрямованих наукових робіт, перш за все, не визначені основоположні організаційно-управлінські компетенції як критерії її формування.

Мета статті. Метою статті є визначення психологічного змісту організаційно-управлінської діяльності в процесі досудового розслідування правопорушень та окреслення ключових організаційно-управлінських компетенцій слідчого як основи формування професійно-важливих якостей особистості в напрямі вдосконалення організаційної та управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу. 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 його організаційно-управлінська компетентність, яка, з одного боку, складається з низки організаційних та управлінських компетенцій, а з іншого – виступає якісною особистісною характеристикою, до якої входять здібності та вміння самоорганізовуватися та організовувати інших людей для спільної діяльності, впливати на процеси цієї діяльності, приймати організаційні та управлінські рішення щодо досудового розслідування.

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 таких професійно-важливих якостей, як:

- спроможність 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 взаємин між усіма 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 уже наявних знань, умінь і, найголовніше, – навичок організаційно-управлінської діяльності. Однак потрібно враховувати і деякі особистісні якості, що повинні бути сформовані у суб'єкта управління – ті, які забезпечують інтерактивний аспект діяльності – процес встановлення і підтримання психологічного контакту з усіма учасниками досудового розслідування, здійснення психологічного впливу, уникнення або нейтралізацію конфліктних ситуацій під час взаємодії тощо.

Таким чином, важливими питаннями нашого дослідження постали:

- виявлення закономірностей стилю міжособистісних стосунків у діяльності успішних слідчих;

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

Методами дослідження компетенцій організаційно-управлінської компетентності нами обрано:

1. Методика діагностики міжособистісних взаємин Т. Лірі [Собчик, 1990].

2. Методика діагностики самооцінки керівника (за О. Столяренком) [ЮП, 2010: с. 160-165].

3. Авторська анкета детермінованих компетентностей організаційно-управлінської компетенції слідчого.

Достовірність отриманих у дослідженні даних відповідає вимогам варіаційної статистики $P \leq 0,5$. Математичний інструментарій дослідження використовувався для обрахування середніх, стандартних відхилень, χ^2 -критерія К. Пірсона, коефіцієнтів кореляційних залежностей Ч. Спірмена (ρ). Загальний обсяг обстежених становить 63 професійно визначених слідчих Національної поліції України зі стажем понад 5 років.

У нашому дослідженні виявлено суттєве переважання середніх показників домінантного стилю в міжособистісних стосунках ($X=8,5$) 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 й виховувати людей ($X=6,81$) і 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 ($\rho=0,50$); наявністю чітких

цінностей та вподобань ($\rho=0,48$); творчим підходом до керівництва людьми ($\rho=0,46$); схильністю до постійного саморозвитку та зростання ($\rho=0,40$); наявністю системи особистісних цілей в діяльності ($\rho=0,38$); розумінням особливостей управлінської діяльності керівництва підлеглими та здібностями і вміннями навчати та виховувати людей ($\rho=0,36$ та $0,35$); спроможністю керувати власною особистістю та вмінням навчати й виховувати людей (по $\rho=0,33$ кожна); наявністю знань та навичок вирішення проблем ($\rho=0,32$) та вмінням налагоджувати групову діяльність ($\rho=0,26$). Статистично значущі позитивні кореляції виявлено у досліджуваних між орієнтацією на себе, схильністю до суперництва та творчим підходом до керівництва людьми ($\rho=0,41$).

Цікаво, що показник усвідомлення та реалізації особистих цілей виявив значущі від'ємні кореляції з такими особистісними якостями, як скромність, поступливість та критичність по відношенню до всіх соціальних явищ і оточуючих людей ($\rho= -0,38$ та $-0,35$ відповідно). Передостанній стиль поведінки у міжособистісній взаємодії – доброзичливий – виявив суттєві кореляційні зв'язки з такими якостями, як схильність до постійного саморозвитку та зростання ($\rho=0,41$), наявністю чітких цінностей та вподобань ($\rho=0,38$), спроможністю керувати власною особистістю ($\rho=0,33$), здібністю навчати та виховувати людей і вмінням налагоджувати групову діяльність (по $\rho=0,30$ кожна).

Очікуваними виявилися 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 ($\rho=0,35$), наявністю чітких цінностей і вподобань ($\rho=0,32$) та спроможністю керувати власною особистістю ($\rho=0,31$). Результати аналізу кореляційних зв'язків між критеріями самооцінки керівника та типами міжособистісних стосунків у слідчих НПУ подано в табл. 1.

Таблиця 1

Кореляційні зв'язки критеріїв самооцінки керівника та типів міжособистісних стосунків слідчих Національної поліції України

	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	І	К	Л
I	0,33	0,48	0,38	0,40	0,32	0,46	0,50	0,36	0,35	0,33	0,26
II	0,15	0,23	0,18	0,11	0,15	0,41	0,20	0,23	0,19	0,17	0,03
III	0,13	0,15	0,06	0,06	0,06	0,32	0,02	0,18	0,22	0,30	0,12
IV	0,22	0,22	0,36	0,30	0,17	0,02	0,27	0,09	0,05	0,06	0,26
V	0,25	0,09	-0,38	0,12	0,13	0,11	-0,35	0,16	0,15	0,09	0,11
VI	0,24	0,15	0,02	0,23	0,06	0,13	0,07	0,06	0,06	0,02	0,03
VII	0,33	0,38	0,25	0,41	0,26	0,14	0,24	0,26	0,26	0,30	0,30
VIII	0,31	0,32	0,22	0,35	0,01	0,06	0,13	0,15	0,18	0,13	0,18

Примітки:

при $P \leq 0,05$, де: А – Л – критерії самооцінки керівника;

I – VIII – типи міжособистісних стосунків.

Також респондентів було опитано за авторською анкетою детермінованих компетентностей 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. Після обробітку відповідей респондентів нами отримані наступні результати:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Таким чином, на думку більшості респондентів, серед запропонованих компетентностей організаційно-управлінської компетенції слідчого переважають: уміння планувати розкриття та розслідування злочинів, уміння управляти своїм робочим часом і здатність ефективно організувати роботу СОГ. Найменший відсоток респондентів із вибором «навички організаційного лідера», що, на нашу думку, свідчить про самооцінку сформованості цих навичок у опитаних слідчих.

Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.

Підсумовуючи вищевикладені результати, можемо констатувати наступне. Організаційно-управлінська компетентність слідчого – це інтегративна характеристика особистості, яка свідчить про її здатність і готовність виконувати організаційні та 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 у сфері організації досудового розслідування, по-третє, сукупність особистих якостей слідчого, що забезпечують ефективне здійснення організаційно-управлінської діяльності. Відтак, ключовими компетенціями, що визначають організаційно-управлінську компетентність слідчого, є:

- суто організаційно-управлінські (уміння планувати розкриття та розслідування злочинів, здатність приймати оптимальні організаційно-управлінські рішення в службовій діяльності й нестандартних ситуаціях, здатність планувати та організовувати роботу малого колективу виконавців, навички організаційного лідера);
- комунікативні (здатність виражати власну точку зору в усній та письмовій формі, здатність ефективно організувати роботу СОГ);
- соціально-психологічні (уміння управляти своїм робочим часом, здатність проявляти ініціативу, здатність до рефлексії).

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

Отже, 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, і як процес індивідуального супроводу (коучу) на шляху до акмемоделі професіоналізму.

ЛІТЕРАТУРА

- Андросюк, 2018* – 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. С. 465-475.
- Городецька, 2010* – 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.
- Діденко, 2010* – Діденко О. В. Компетентнісний підхід до професійної підготовки майбутніх офіцерів правоохоронних органів України. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету*. Серія : Педагогіка і психологія. Вінниця, 2010. Вип. 33. С. 218-222.
- Демидишина, 2009* – Демидишина Н. І. Розвиток комунікативної компетентності державних службовців засобами модульної технології навчання: дис. ... канд. наук з держ. управління. Нац. акад. держ. управ. при презид. України. Київ, 2009. 274 с.
- Заблоцька, 2008* – Заблоцька О. С. Компетентнісний підхід як освітня інновація: порівняльний аналіз. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/2473/1/63-68.pdf> (дата звернення 29.08.2019).
- Карпушина, 2018* – Карпушина Н. Б. Інформаційна компетентність в професійній діяльності слідчого: дис. ... канд. псих. наук. Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2018. 207 с.
- Психологія слідчої..., 2009* – Психологія слідчої діяльності: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / В. Г. Андросюк та ін.; за ред. Л. І. Казміренка. Київ: Правова єдність, 2009. 200 с.

- Собчик, 1990* – Собчик Л. М. Диагностика міжособистісних відносин: модифікований варіант інтерперсональної діагностики Т. Лірі. Москва: ИНФРА, 1990. 156 с.
- Цільмак, 2017* – Цільмак О. М. Зміст складових соціально-психологічної компетентності слідчого органів досудового розслідування Національної поліції України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2017. № 2. С. 133-137.
- Цільмак, 2012* – Цільмак О. М. Психологічна структура слідчої діяльності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2 (1). С. 330-337.
- Ягупов, Свистун, 2007* – Ягупов В. В. Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки НаУКМА : Сер. «Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота»*. Видавничий дім «КМ Академія», 2007. Т. 71. С. 64.
- Юридична психологія, 2010* – Юридична психологія. Практикум / за загальною редакцією Л. І. Казміренка. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. 192 с.

REFERENCES

- Androsiuk, 2018* – Androsiuk V. H. Tsinnisni orientatsii osobystosti yak kryterii informatsiinoi kompetentnosti slidchoho Natsionalnoi politsii Ukrainy. The 6th International youth conference «*Perspectives science and education*» (December 14, 2018) SLOVO/WORD. S. 465-475.
- Horodetska, 2010* – Horodetska M. S. Kryminalno-protseusualna kompetentsiia slidchoho orhaniv vnutrishnikh sprav: monohrafiia / za red. L. M. Loboika; MVS Ukrainy. DD UVS. Dnipropetrovsk : Lira-LTD, 2010. 231 s.
- Didenko, 2010* – Didenko O. V. Kompetentnisnyi pidkhid do profesiinoi pidhotovky maibutnikh ofitseriv pravookhoronnykh orhaniv Ukrainy. *Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu. Seriia : Pedahohika i psykholohiia*. Vinnytsia, 2010. Vyp. 33. S. 218-222.
- Demydyshyna, 2009* – Demydyshyna N. I. Rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtiv zasobamy modulnoi tekhnolohii navchannia: dys. ... kand. nauk z derzh. upravlinnia. Nats. akad. derzh. uprav. pry prez. Ukrainy. Kyiv, 2009. 274 s.
- Zablotska, 2008* – Zablotska O. S. Kompetentnisnyi pidkhid yak osvithnia innovatsiia: porivnialnyi analiz. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/2473/1/63-68.pdf> (data zvernennia 29.08.2019).
- Karpushyna, 2018* – Karpushyna N. B. Informatsiina kompetentnist v profesiinii diialnosti slidchoho: dys. ... kand. psyk. nauk. Nats. akad. vnutr. sprav. Kyiv, 2018. 207 s.
- Psykholohiia slidchoi..., 2009* – Psykholohiia slidchoi diialnosti: navchalnyi posibnyk dlia stud. vyshch. navch. zakl. / V. H. Androsiuk ta in.; za red. L. I. Kazmirenko. Kyiv : Pravova yednist, 2009. 200 s.
- Sobchik, 1990* – Sobchik L. M. Diahnostyka mizhosobystisnykh vidnosyn: modyfikovanyi variant interpersonalnoi diahnostryky T. Liri. M.: YNFRA, 1990. 156 s.
- Tsilmaik, 2017* – Tsilmaik O. M. Zmist skladovykh sotsialno-psykholohichnoi kompetentnosti slidchoho orhaniv dosudovoho rozsliduvannia Natsionalnoi politsii Ukrainy. *Pivdenoukrainskyi pravnychi chasopys*. 2017. № 2. S. 133-137.
- Tsilmaik, 2012* – Tsilmaik O. M. Psykholohichna struktura slidchoi diialnosti. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriia psykholohichna*. 2012. Vyp. 2 (1). S. 330-337.
- Yahupov, Svystun, 2007* – Yahupov V. V. Svystun V. I. Kompetentnisnyi pidkhid do pidhotovky fakhivtsiv u systemi vyshchoi osvity. *Naukovi zapysky NaUKMA : Ser. «Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota»*. Vydavnychiy dim «KM Akademiia», 2007. T. 71. S. 64.
- Yurydychna psykholohiia, 2010* – Yurydychna psykholohiia. Praktikum / Za L. I. Kazmirenko. Ivano-Frankivsk : Misto NV, 2010. 192 s.