досвідчених і висококваліфікованих фахівців спрямовані на підтримку «вчорашнього дня», то організація втрачає темп розвитку, конкурентні переваги, що може призвести до зникнення організації як такої. Тому планова, організована ліквідація анахронічних напрямків діяльності є вкрай необхідною. Потрібно регулярно перевіряти продукт організації на життєздатність.

Методика пошуку та прогнозування змін обов'язково має враховувати реалізацію політики планового, організованого вдосконалювання і використання успіху організації. Всі, навіть найдрібніші, досягнення мають бути перетворенні на цеглини фундаменту подальшої діяльності організації та стати основою інновацій. Важливою для інноваційної діяльності топ-менеджменту є наявність високого рівня обізнаності, соціальної активності, креативності персоналу, його відкритості для нових ідей. Місія організації, тобто якою організація хоче бути, які її цілі, яке її внутрішнє ставлення та поведінка безпосередньо щодо суспільства, обов'язково повинна відповідати вимогам сьогодення та генеральному напряму змін.

Чим краще організація пристосована до політики змін, тим більше вона потребує встановлення стабільності всередині себе та в зовнішньому середовищі, тим сильніше їй потрібно врівноважувати швидкі зміни якоюсь незмінністю. До факторів стабільності будь-якої організації відноситься система її цінностей, що встановлює основні правила та норми взаємин як усередині організації, так і ззовні. Насамперед, стабільними та незмінними мають бути фундаментальні аспекти – місія організації, її система цінностей, визначення продуктивності і результатів.

Отримано 20.03.2017

УДК 378.046.4

Сергій Олександрович ШЕВЦОВ,
заступник директора Харківського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України,
кандидат педагогічних наук

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ЕКСПЕРТНОЇ СЛУЖБИ МВС УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ НЕОБХІДНИХ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ

Розкрито структуру управлінської компетентності керівників структурних підрозділів територіальних науково-дослідних експертно-криміналістичних центрів в системі Експертної служби МВС України.

© Шевцов С. О., 2017

Наведені аргументи щодо необхідності формування у визначеної категорії керівників важливих професійно-психологічних якостей для забезпечення успішного управління персоналом.

Експертна служба Міністерства внутрішніх справ України сьогодні є невід'ємною складовою частиною системи експертного забезпечення досудового слідства і правосуддя в Україні, організаційна побудова якої закріплена законодавчо і представлена територіальними науково-дослідними експертно-криміналістичними центрами (далі – НДЕКЦ). До компетенції територіальних НДЕКЦ належить: забезпечення високої якості оглядів місць скоєння злочинів, виконання широкого спектра криміналістичних експертиз і досліджень, ведення криміналістичних обліків. Організаційно до кожного НДЕКЦ входять відділи (забезпечення діяльності центру; криміналістичних видів досліджень; досліджень у сфері інформаційних технологій; дослідження матеріалів, речовин і виробів; біологічних досліджень; інженерних та економічних досліджень; вибухотехнічних та пожежотехнічних досліджень), які поділяються ще й на сектори. Відділи і сектори – все це структурні експертні підрозділи.

Функціональні повноваження та завдання керівників структурних експертних підрозділів (завідувачі відділів та секторів) висувають конкретні вимоги до особистісних і професійних якостей, управлінської підготовленості та компетентності.

Необхідними елементами управлінської компетентності керівників структурних підрозділів мають бути знання загальних засад психології, основ спілкування та управління персоналом. Якщо підходити до цього питання детальніше, то до галузей знань, необхідних для вивчення керівниками структурних підрозділів слід віднести: загальні засади психології; загальні поняття психології; основи вікової психології; основи психології виховання; основи психології навчання; основи психології управління; основи психології спілкування [3, с. 276].

У широкому розумінні *управління* представляє собою регулювання стану будь-якої системи (матеріальної або соціальної) з метою одержання потрібного результату. Тлумачний словник дає таке визначення терміна: *управління* – функція організованих систем, яка забезпечує зберігання їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми і завдання діяльності. В соціальній психології – це вид індивідуальної або групової діяльності як впливу суб'єктів управління на об'єкти управління для досягнення мети управління. Якщо об'єктами управління є особистості або колективи, то управління набуває форми керівництва [2, с. 379].

Під ефективністю управління слід розуміти характеристику, яка відображає відношення між досягнутою і можливою продуктивністю.

Ефективність управління персоналом залежить, перш за все, від управлінської компетентності керівника структурного підрозділу. Саме тому доцільно виділити якості ефективного керівника.

В теорії наукового управління виділяють *дев'ять якостей* ідеального керівника: розум, освіта, спеціальні професійні пізнання, фізична спритність і сила, такт і енергія, рішучість і чесність, розсудливість і здоровий глузд, міцне здоров'я. В теорії адміністративного управління це коло якостей розширюється: здоров'я і фізична сила, розум і розумова працездатність, тверда воля, активність і енергія, відвага і готовність прийняти на себе відповідальність, відчуття обов'язку, піклування про загальний інтерес, значне коло загальних пізнань, уміння розробляти і організовувати розробку програм дій, уміння організовувати сумісну діяльність, мистецтво управляти людьми, уміння погоджувати дії, уміння контролювати, загальна освіченість і більш глибока професійна компетентність [3, с. 277].

Ми вважаємо, що сучасний керівник структурного підрозділу НДЕКЦ повинен володіти низкою професійно-важливих якостей, а саме: професійно-психологічних; загально-культурних; моральних; професійно-ділових; адміністративно-організаційних.

На етапі активного реформування правоохоронних органів, коли відбувається переоцінка цінностей у суспільстві, управлінню надається велика частка самостійності і свободи, нові повноваження. Особливої значущості набуває управлінська компетентність керівника і його нове професійне мислення. Управлінська компетентність - це відносно стійка сукупність поглядів, уявлень, ідей керівника про свою діяльність та внутрішнє управління, що здатна спрямувати діяльність підлеглих на шлях реального розвитку, згуртувати колектив, сприяти розвиткові особистості кожного працівника.

Необхідною умовою формування управлінської компетентності виступає якісна професійно-психологічна підготовка керівників, яка сприяє розвитку: 1) позитивного ставлення та вмотивованості службової діяльності, професійних інтересів та переконань; 2) стилю діяльності на основі індивідуально-психологічних особливостей; 3) професійних здібностей на основі набуття нових знань, навичок та умінь у службовій діяльності. У процесі професійно-психологічної підготовки формується також готовність до службової діяльності як системна якість особистості, що є важливою умовою ефективної службової діяльності [1, с. 213].

Управлінська компетентність керівника структурного підрозділу НДЕКЦ є інтелектуальною основою його управлінської діяльності, сукупністю психічних процесів (уваги, сприйняття, пам'яті, уяви, конкретного і абстрактного мислення) як усвідомлених, так і

інтуїтивних, які забезпечують сприйняття значущої інформації та її переробку в управлінські рішення та дії.

Отже, проведений теоретичний аналіз діяльності територіальних підрозділів Експертної служби МВС України (НДЕКЦ в областях), завдань і функціональних повноважень керівників структурних підрозділів (завідувачів секторів та відділів), а також аналіз психологічної літератури з проблем управлінської компетентності, організації професійної підготовки працівників та основ управління, дає нам можливість стверджувати, що має бути організована система не суто професійної, а професійно-психологічної підготовки керівного складу.

Список бібліографічних посилань

1. Мартенко О. Л., Ручка В. В. Значення професійно-психологічної підготовки у формуванні психологічної готовності до оперативно-службової діяльності // Актуальні проблеми юридичної психології: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 квіт. 2014 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2014. С. 212–215.

2. Бродовська В. Й., Грушевський В. О., Патрик І. П. Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів: словник Київ: Професіонал, 2007. 512 с.

3. Судовий експерт: психологічні аспекти практичної діяльності: метод. посіб. Київ: Держ. наук.-дослід. експерт.-криміналіст. центр МВС України/авт.-упоряд.: С. О. Шевцов, С. М. Лозова. Київ, 2011. 332 с.

Отримано 07.03.2017

УДК 343.159

Лариса Олександрівна ШЕВЧЕНКО,
доцент кафедри соціології та психології
факультету № 6 (права та масових комунікацій)
Харківського національного університету внутрішніх справ,
кандидат психологічних наук, доцент

ПСИХОЛОГО-ПРОФЕСІЙНІ ЧИННИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ПРОЯВАМ У ПОЛІЦІЇ

Представлено результати вивчення загальних психолого-професійних чинників запобігання корупційним проявам у поліції. Зазначено правопорушення, що створюють умови для виникнення корупції в поліцейському професійному середовищі.

Протидія корупційним проявам у суспільстві є важливим та актуальним завданням, оскільки корупція являє безпосередню загрозу національній безпеці, перешкоджає розвитку в нашій країні інститутів демократії та громадянського суспільства, утруднює реалізації громадянами своїх конституційних прав у сфері освіти, охорони

© Шевченко Л. О., 2017