

прийнято 17 грудня 1979 року резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 34/169, загроза життю і безпеці посадових осіб по підтриманню правопорядку розглядається як загроза стабільності в цілому.

Отже, проблематика забезпечення охорони честі і гідності саме кримінально-правовими засобами зумовлена тим, що ці питання в нашій державі регулюються нормами цивільного законодавства недостатньо. Потреба в існуванні належного кримінально-правового захисту працівників правоохоронних органів обумовлена самою суттю їх діяльності, а також міжнародними стандартами. Недосконалою є правова база забезпечення кримінально правового захисту таких особистих переваг працівника правоохоронних органів, як життя, здоров'я, особиста безпека та недоторканність. Автор вважає, що необхідно на законодавчому рівні закріпити кримінальну відповідальність за посягання на честь та гідність поліцейського, як це зроблено в багатьох країнах світу.

Список бібліографічних посилань

1. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580 VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
3. Уголовный кодекс Республики Польша : от 01.01.1997. Юридическая Россия : сайт. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1246817&subID=100110056,100110057,100110069,100110393> (дата звернення: 10.03.2019).
4. Уголовный кодекс Испании 1995 года // Юридическая Россия : портал. URL: <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1247923&subID=100111282,100111288> (дата звернення: 10.03.2019).

Отримано 11.03.2019



УДК 159.9:355.5

Андрій Юрійович КОЛОС,

слухач гуманітарного факультету

*Національного університету оборони України
імені Івана Черняховського (м. Київ)*

УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА

Описана основна проблематика досліджень психології управління. Зазначено, що найефективнішим стилем управління є партисипативний стиль.

Соціально-економічні зміни та події останніх років в українському суспільстві створюють умови для появи принципово нових підходів до організації управління в Збройних Силах України та вимагають її істотних перетворень. Важливою умовою підвищення ефективності

управлінської діяльності в цій сфері є становлення і розвиток особистості військового керівника-професіонала як суб'єкта, який активно, якісно і творчо реалізує управлінські функції з оптимальними психологічними витратами та володіє конструктивним індивідуальним стилем управлінської діяльності.

Психологія управління – це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності: роль людського та психологічного факторів в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процеси інтеграції та зміцнення стосунків між його членами, психологічні механізми прийняття управлінських рішень, соціально-психологічні якості керівника.

Управління у психології – це свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу тощо для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності. Управління – це процес впливу на діяльність окремого працівника, групи або організації в цілому з метою досягнення поставлених цілей в конкретних умовах.

Наукові дослідження проблематики психології управління здійснюють у кількох напрямках, основними з яких є:

1. Психологічні аспекти праці керівника у процесі управління спільною діяльністю людей.

2. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкта й суб'єкта управління, зокрема закономірності формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі й можливості використання психологічних факторів для вирішення управлінських проблем.

3. Психологічні риси особистості керівника, психологічні вимоги до управлінської діяльності, психологія взаємодії керівника з підлеглими.

4. Мотивування праці колективу, ціннісні орієнтації працівників, розроблення тактики і стратегії керівництва діяльністю організації.

5. Соціально-психологічні резерви колективу й методи використання їх для підвищення ефективності та якості праці [1, с. 201–203].

Психологічний аспект діяльності керівника найбільш яскраво проявляється у процесі особистих контактів з підлеглими, видачі розпоряджень, мотивації і стимулювання праці та контролю дій співробітників.

Для того, щоб ефективно виконувати свої обов'язки, керівник має спланувати роботу об'єкта управління, організувати її, розподіливши завдання між безпосередніми виконавцями та забезпечивши їх необхідними ресурсами, зацікавити працівників у якісному виконанні дорученої справи, проконтролювати результати, яких вони досягли, і, за необхідності, внести ті чи інші корективи у їхні дії. Роботу не можна

виконати, якщо не скласти чітку картину про стан керованого об'єкта і середовище його існування, а це можливо лише за наявності відповідної інформації. Отже, основою процесу управління є інформація. Вона перетворилась сьогодні у найважливіший ресурс, який дає змогу організаціям забезпечувати свій розвиток, зміцнювати свої стратегічні позиції. В умовах значного розподілу праці без своєчасного надходження інформації неможлива спільна робота. Без неї не можна сформулювати цілі, оцінити ситуацію, визначити проблеми, підготувати і прийняти рішення, а також проконтролювати його виконання.

Аналіз психологічної літератури з психології управління показує, що найефективнішим стилем управління є партисипативний стиль, якому властиві такі риси: 1) регулярні наради керівника з підлеглими; 2) відкритість у відносинах між керівником і підлеглими; 3) залученість підлеглих у розробку й прийняття організаційних рішень; 4) делегування керівником низки доручень й прав підлеглим; 5) участь працівників у плануванні і у здійсненні організаційних змін; 6) створення особливих групових структур, які наділені правом самостійного прийняття рішень; 7) надання працівнику можливості автономно розробляти проблеми, нові ідеї [2, с. 87].

Розглядаючи лідерство як відношення домінування та підлеглості, впливу та наслідування у системі міжособистісних стосунків у групі, варто визначити поняття ефективного керівництва.

Істотним фактором, що стимулює інтерес до питань керівництва виступає усвідомлення значущості моменту прийняття управлінських рішень, в яких залежить ефективність діяльності не лише окремого керівника, але й цілих соціальних інститутів та організацій.

Об'єктом детального вивчення повинна стати структура психіки індивіда, яку складають три основні групи компонентів: психічні процеси, психічні стани і психічні властивості. Заслуговують на увагу пізнавальні (відчуття, сприйняття, уява, увага, пам'ять, мислення, мова), емоційні (збудженість, радість, обурення, злість і т. ін.) та вольові (рішучі дії, пов'язані з досягненням поставленої мети, прийняттям відповідальних рішень, відстоюванням позиції, тощо), психічні процеси. При їх вивченні враховуються інформаційні, операційні, мотиваційні та інші характеристики (виміри). Певними діями в групі можна створювати умови для нормального проходження одних психологічних процесів і запобігання небажаним (наприклад, вияви обурення, злості тощо) [4].

Психічна структура особистості має досить складну палітру компонентів. Це насамперед спрямованість, що включає потреби (первинні і вторинні, матеріальні і духовні), інтереси (навчальні, трудові, професійні, наукові, громадські), звички (гігієнічні, трудові, естетичні, моральні), ідейні та практичні установки тощо). Одним із компонентів

структури особистості є також її можливості – система здібностей, що визначає успіх діяльності. Важливою складовою є характер людини – своєрідний каркас, або сукупність, психічних особливостей і властивостей особистості. Найважливішу роль відіграють риси працівника, які визначають його ставлення до самого себе, до інших людей, до суспільства в цілому (скромність, колективізм, патріотизм, егоїзм, зазнайство), риси моральні (чуйність, уважність, делікатність), інтелектуальні (допитливість, цікавість, спритність, логічність, доказовість, чутливість), вольові (рішучість, сміливість, цілеспрямованість, витримка, самостійність, наполегливість, мужність), а також тип темпераменту (сангвінік, холерик, флегматик, меланхолік) [3].

Список бібліографічних посилань

1. Бендас Т. В. Гендерная психология. СПб. : Питер, 2005. 431 с.
2. Савчин М. В. Психология відповідальної поведінки : монографія. Івано-Франківськ : Місто-НВ, 2008. 280 с.
3. Барановська Л. В. Соціально-детерміновані умови реалізації особистісно-орієнтованого підходу в процесі професійної підготовки майбутніх офіцерів управління тактичного рівня. *Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету*. 2013. Вип. 7 (50). С. 7–11.
4. Бойко О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2005. 244 с.

Отримано 05.03.2019



УДК [159.9:343.132](477)

Дмитро Олександрович КРПАК,

слухач магістратури факультету № 1 (слідства)

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ОБШУКУ

Розглянуто психологічні особливості проведення обшуку. Підкреслено, що ця слідча дія вимагає від слідчого ретельної психолого-тактичної підготовки.

Використання психологічних знань є необхідною складовою проведення слідчих(розшукових) дій.

Слідчі дії – це регламентовані нормами процесуального права та здійснювані в рамках кримінально-процесуального провадження уповноваженою на те особою, а також забезпечувані заходами державного примусу та супроводжувані необхідним документуванням процесуальні дії, які являють собою комплекс пізнавально-засвідчувальних операцій, спрямованих на отримання, дослідження та перевірку доказів [2]