

4. Ward S. 4 ways police leaders can motivate personnel. How can leaders motivate their officers to perform at optimal levels? *PoliceOne.com*. Aug 2, 2018. URL: <https://www.policeone.com/chiefs-sheriffs/articles/478521006-4-ways-police-leaders-can-motivate-personnel/> (дата звернення: 17.03.2019).

5. Tober C. How Would a Police Sergeant Motivate His Employees? *Work – Chron.com*. URL: <http://work.chron.com/would-police-sergeant-motivate-his-employees-29828.html> (дата звернення: 17.03.2019).

6. Аваков презентував «мотиваційний пакет» для поліцейських // Укрінформ : сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2575780-avakov-prezentuvav-motivacijnij-paket-dla-policejskih.html> (дата звернення: 24.03.2019).

7. Швець Д. В. Мотивація як засіб підвищення професійності в Національній поліції // Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 58–61.

8. Дисциплінарний статут Національної поліції України : затв. законом України від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Офіційний вісник України*. 2018. № 54. Ст. 7.

Одержано 26.03.2019

УДК 351.746.2:316.454.5

ГАЛИНА ГРИГОРІВНА СТЕФАНОВА,

аспірант Національної академії внутрішніх справ (м. Київ)

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СЛІДЧОГО ЯК ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНИМ КОНФЛІКТАМ

Слідча діяльність – це окремий вид практичної юридичної діяльності, який поряд з діяльністю судді та прокурора є невід’ємною частиною судочинства, завдяки якій відбувається процес реалізації права, втілення соціальної справедливості. Велику роль в цьому відіграє сама особистість слідчого, його інтелект, темперамент, наполегливість.

Сучасний професійно грамотний працівник повинен знати, що конфліктом можна і потрібно управляти, тобто зводити до мінімуму негативні наслідки і максимально розвивати конструктивну взаємодію між конфліктуючими сторонами. Поза конфліктом його служба суспільству навряд чи можлива. Однак його завдання, зокрема, полягає не тільки в компетентному вирішенні, а й у своєчасному розпізнаванні ознак насуваючого конфлікту: інцидентів, непорозумінь, напруги і відкритої кризи в стосунках між людьми [3, с. 104].

Компетентність (від лат. – «відповідність, належність») – глибокі та різнобічні знання людини у певній сфері, галузі. Компетентність кожної посадової особи в сфері її службових обов’язків є необхідною умовою попередження та вирішення управлінських і організаційних конфліктів. Чим вище компетентність співробітників, тим менше конфліктів у колективі [1, с. 193].

Характер професійних конфліктів певною мірою залежить від рівня розвитку конфліктологічної компетентності працівників колективу; від обізнаності співробітників поліції про генезис конфлікту, діапазон можливих стратегій поведінки у конфлікті та навичок реалізації цих стратегій у конкретних життєвих ситуаціях; від вміння прогнозувати конфлікт [2, с. 190].

Конфліктологічна компетентність – одна із складових соціально-психологічної компетентності, складне інтегральне утворення особистості, яке характеризується наявністю знань про конфлікт, рефлексивної культури, широкого спектру позицій, емоційної саморегуляції [1, с. 194].

Конфліктологічна компетентність включає в себе знання про закономірності виникнення, розвитку та завершення конфліктів; розуміння природи суперечності та конфліктів між людьми; вміння орієнтуватися у конфліктній ситуації, прогнозувати її динаміку, не допускати деструктивних дій, із мінімальними втратами для себе й опонента завершити конфлікт, розвинені здібності до рефлексії та аналізу.

Також конфліктологічна компетентність передбачає: формування конструктивного ставлення до конфліктів різного рівня; володіння навичками неконфліктного спілкування у складних ситуаціях; вміння оцінювати та пояснювати проблемні ситуації, що виникають; вміння передбачати можливі наслідки складних ситуацій взаємодії; вміння конструктивно регулювати суперечності й конфлікти [1, с. 194].

Від сучасного співробітника поліції потрібна система знань і умінь в області конфліктології, що дозволяє: ефективно попереджати деструктивні наслідки конфліктів; позитивно впливати на емоційний фон відносин з людьми, регулюючи як власні емоції, так і емоції опонента; осмислювати і вибудовувати стратегію поведінки, оптимальну по ситуації взаємодії; психологічно грамотно протидіяти агресивно налаштованим опонентам; вести ефективний переговорний процес для досягнення відносин співробітництва; надавати психологічну та посередницьку допомогу громадянам в умовах конфліктної взаємодії і т.д.

Зазначені вище вміння можуть бути розвинені в рамках підготовки поліцейських в області конфліктології. Особливий практичний інтерес представляє психологічна компетентність співробітника у міжособистісному конфлікті. Доцільне розкриття психологічних детермінант конструктивної поведінки працівників правоохоронних органів в міжособистісних конфліктах з різними категоріями громадян, а також розробка алгоритмів дій в емоційно напружених міжособистісних ситуаціях [3, с. 104].

Для ефективного розв'язання професійних конфліктів працівникам Національної поліції, зокрема слідчим, які працюють з величезною кількістю потерпілих і правопорушників необхідно розвивати конфліктологічну компетентність та стійкість до конфліктів, які розвиваються внаслідок вивчення конфліктології, практичного застосування знань в інтересах підвищення конструктивності поведінки в конфліктних ситуаціях, шляхом накопичення життєвого досвіду.

Список бібліографічних посилань

1. Конфліктологія : словник / за ред. О. Г. Колба, А. Буймістера. Київ ; Переяслав-Хмельницький, 2012. 592 с.
2. Гребеньков Г. В. Конфліктологія : навч. посіб. Львів : Магнолія, 2006. 229 с.
3. Матієнко Т. В. Конфліктологічна компетентність працівника правоохоронних органів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2016. № 2. С. 102–106.

Одержано 26.03.2019

УДК 343.346:351.74

ВАЛЕРІЙ ГРИГОРОВИЧ СЮРАВЧИК,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінології та кримінально-виконавчого права Національної академії внутрішніх справ, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем превентивної діяльності та запобігання корупції навчально-наукового інституту № 3 Національної академії внутрішніх справ (м. Київ);

 <https://orcid.org/0000-0002-6376-779X>

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

Велика кількість дорожньо-транспортних пригод та постраждалих від них також впливає на економіку та сферу охорони здоров'я України. За розрахунками експертів Світового банку, соціально-економічні втрати України від дорожньо-транспортного травматизму оцінюються в 4,5 млрд. доларів США на рік, що становить приблизно 3,4 відсотка валового внутрішнього продукту (у розрахунках 2015 року), включаючи матеріальні витрати, пов'язані з пошкодженням майна та зниженням продуктивності праці, та людські втрати через серйозні травми або смерть унаслідок дорожньо-транспортних пригод.

Процеси, пов'язані з дорожнім рухом, явища, що його супроводжують, та їх наслідки, зокрема, шкода, яку несе суспільство від ДТП, займають важливе місце в суспільному житті та потребують глибокого наукового дослідження. Так, за офіційними даними, у світі в результаті ДТП щодня гине 3 тис. людей і ще близько 100 тис. отримують серйозні травми. За даними ООН, щороку ДТП забирають 1 млн. 200 тис. життів, ще 20-50 млн. осіб отримують травми [1].

Враховуючи важливість проблем, пов'язаних із безпекою дорожнього руху, їх дослідженню присвячено багато праць таких учених, як В. Б. Авер'янова, О. М. Бандурки, Д. М. Бахраха, Ю. П. Битяка, Є. В. Герасименка, І. П. Голосніченка, С. Т. Гончарука, С. М. Гусарова, Є. В. Додіна, М. М. Дорогих, М. І. Єропкина, В. Л. Зеленька, Р. А. Калюжного, О. П. Ключниченка, В. К. Колпакова, А. Т. Комзюка, С. Ф. Константінова, М. В. Лошицького, В. І. Олефіра, О. Ю. Саламанової, М. М. Тищенко,