

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Центр заочного та дистанційного навчання

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота - магістерський дослідницький проект

053 «Психологія»

на тему:

«Основні аспекти психологічної компетентності керівника»

Виконав: здобувач 1 курсу, групи 1,

галузь знань: спеціальність 053

«Психологія»

Козир О.О.

Керівник: д.юридич.н., проф. Цільмак

Олена Миколаївна

Рецензент: кандидат псих. наук, доцент,

доцент кафедри

Татьянчиков Андрій Олександрович

Одеса - 2024

Анотація

Козир О.О. Основні аспекти психологічної компетентності керівника - кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Магістерський дослідницький проект на здобуття освітнього ступеню «Магістр» за спеціальністю 053 «Психологія», Національний університет «Одеська юридична Академія», Одеса, 2024 рік

У кваліфікаційній роботі автором проаналізовано наукові розвідки у галуззі психологічної компетентності та сформовано визначення поняттям: психологічна компетентність, організаційно-управлінська компетентність, комунікативно-перцептивна компетентність, психодіагностична компетентність.

На підставі аналізу нормативно-правових актів та управлінської діяльності керівника слідчого відділення ГУНП України в Одеській області було структуровано переліки професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності – організаційно-управлінської, комунікативно-перцептивної та психодіагностичної.

За результатами анкетування констатовано ступінь розвитку професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Встановлено, що вони в основному мають середній рівень розвитку. Це вказує на недостатній ступінь розвитку психологічної компетентності зазначеного керівника.

Запропоновано систему 1) діагностики рівня психологічної компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників, 2) розвитку та формування компетентності молодих керівників; 3) удосконалення рівня компетентності діючих керівників. Саме це дозволить підвищити якість та результативність управлінської діяльності керівників тих чи інших підрозділів

Ключові слова: психологічна компетентність, професійно важливі уміння, професійно важливі якості, рівень компетентності, управлінська діяльність, керівник, картка компетентності

Abstract

Kozyr O.O. The main aspects of the manager's psychological competence - qualifying scientific work on manuscript rights. Master's research project for obtaining an educational degree "Master" in specialty 053 "Psychology", National University "Odesa Legal Academy", Odesa, 2024

In the qualifying work, the author analyzed scientific research in the field of psychological competence and formed a definition of the concept: psychological competence, organizational-management competence, communicative-perceptive competence, psychodiagnostic competence.

On the basis of the analysis of legal acts and management activities of the head of the investigative department of the National Security Service of Ukraine in the Odesa region, a list of professionally important skills and qualities was structured, which determine the types of psychological competence - organizational-managerial, communicative-perceptive and psychodiagnostic.

According to the results of the questionnaire, the degree of development of professionally important skills and qualities that determine the types of psychological competence of the head of the investigative department of the State Police in the Odesa region was ascertained. It is established that they mostly have an average level of development. This indicates an insufficient degree of development of the psychological competence of the specified manager.

A system is proposed for 1) diagnosis of the level of psychological competence of candidates for managerial positions and directly managers, 2) development and formation of competence of young managers; 3) improving the level of competence of current managers. This will allow to increase the quality and effectiveness of the management activities of the heads of these or other divisions

Key words: psychological competence, professionally important skills, professionally important qualities, level of competence, managerial activity, manager, competence card

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ПРОГРАМА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНОСТІ КЕРІВНИКА	
1.1. Етапи емпіричного дослідження психологічної компетентності керівника	12
1.2. Методи емпіричного дослідження психологічної компетентності керівника	15
РОЗДІЛ 2. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНОСТІ КЕРІВНИКА	
2.1. Професійно важливі уміння, які обумовлюють психологічну компетентність керівника	20
2.2. Професійно важливі якості, які обумовлюють психологічну компетентність керівника	25
2.3. Науково-практичні рекомендації щодо підвищення рівня психологічної компетентності керівника	31
ВИСНОКИ	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	38
ДОДАТКИ	44

Перелік умовних позначень

ГУНП – Головне управління Національної поліції України

КПК – Кримінальний процесуальний кодекс

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Українське суспільство все дедалі розвиває компетентністний підхід не тільки під час освітнього процесу, а й під час професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду, у тому числі керівну.

Керівник того чи іншого відділу, відділення, підрозділу – це уповноважена особа за якою закріплені владні повноваження та яка виконує управлінські функції. Тому, компетентність керівника прямо корелює з професійною успішністю підпорядкованого колективу.

Існує досить великий спектр різновидів компетентності керівника, - це й управлінська, й організаційна, й педагогічна, й правова, й соціальна, й психологічна та тощо. Досить велике значення в управлінській діяльності керівника має саме психологічна компетентність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На симпозиумі в Берні (1996 рік) в узагальнюючій доповіді В. Хутмахера (Walo Hutmacher) «Ключові компетенції для Європи» (Key Competencies for Europe) було зазначено, що «... саме поняття компетенція, входячи в низку таких понять, як уміння, компетентність, здатність, майстерність, дотепер змістовно не визначене» [33].

У доповіді В. Хутмахера [33] зазначається, що є різні підходи до того, що визначено як основні (key) компетенції. Їх може бути всього дві – вміти писати й думати (scriptural thought (writing) і rational thought), або сім: навчатися (learning); досліджувати (searching); думати (thinking); спілкуватися (communicating); взаємодіяти (cooperating); уміти робити справу й доводити її до кінця (getting things done); адаптуватися до себе, приймати себе (adopting oneself).

Він виділяє такі ключові компетенції, якими «повинні володіти молоді європейці» [33]:

- політичні й соціальні компетенції;
- компетенції, пов'язані з життям у багатокультурному суспільстві;
- компетенції, що стосуються володіння (mastery) усною й письмовою

комунікаціями;

- компетенції, що пов'язані зі зростанням інформатизації суспільства;
- здатність учитися протягом життя.

Цільмак О.М. підкреслює, що «....слід чітко розрізняти поняття «компетенція», «компетентний», «компетентність», «компетентності» [20]:

- *компетенція* – це коло повноважень якої-небудь організації, установи чи особи, яка володіє певними знаннями й може ефективно використовувати їх на практиці;

- *компетентний* – це той, хто здатний високопрофесійно діяти на основі здобутих знань, умінь, навичок та професійного й життєвого досвіду;

- *компетентності* – це певні конструкти, що визначають спрямованість (якості та властивості) компетентної особистості.

- *компетентність* – це спроможність особистості кваліфіковано виконувати професійні функції. Детермінуючими складовими компетентності є: знання, уміння, навички, досвід, індивідуальні базові характеристики (вік, стать, стан здоров'я, психофізіологічні можливості, здатності); особистісні базові характеристики (пізнавальна активність, готовність до навчання, ціннісні орієнтації та ідеали, емоційність, індивідуально-психологічні особливості та властивості та ін.), об'єктивні базові характеристики (освіта, стаж роботи, успіхи в навчанні, правоохоронній, педагогічній або службовій діяльності); професійно значущі якості, спрямованість, мотивація...» [20].

Психологічна компетентність, на думку Цільмак О.М, – це здатність особистості ефективно застосовувати структуровану систему знань про людину як індивіда, суб'єкта праці й особистість, як у власній життєдіяльності, так і професійній або іншій взаємодії. Високий рівень психологічної компетентності забезпечує успішну діяльність і взаємодію в системах «людина-людина», «людина-колектив», «людина-більші соціальні групи» [20].

За даними Н.В.Кузьміної [8], психологічна компетентність складається з декількох взаємозалежних підструктур: соціально-перцептивної, соціально-психологічної; аутопсихологічної; психолого-педагогічної й комунікативної

компетентностей.

Згідно Т.І Єрмакову, психологічна компетентність полягає у здатності індивіда взаємодіяти з людьми в системі міжособистісних відносин, а тому включає вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, визначати особистісні особливості й емоційний стан інших людей, обирати адекватні способи спілкування [6, с. 200].

Л.Б. Орбан-Лембрик під психологічною компетентністю розуміє сукупність комунікативних, перцептивних та інтерактивних знань, які дають змогу індивіду орієнтуватись у соціальних ситуаціях, міжособистісних відносинах, приймати правильні рішення [16, с. 131].

О.І. Бондарчук визначає психологічну компетентність особистості через успішність, конструктивність її діяльності на основі ефективного застосування психологічних знань і вмінь для розв'язання завдань чи проблем, що стоять перед нею в системі «людина – людина» [3, с. 13]. Психологічну компетентність також розуміють як особливий мотиваційний стан – готовність проявляти цілеспрямовану активність на основі отриманих психологічних знань [3]; комплекс характеристик особистості, який включає уявлення про процеси переживання, міжособистісні і групові процеси, особистісну позицію, комунікативні та рефлексивні навички [1].

Також питання психологічної компетентності розглядаються у багатьох закордонних наукових працях Blancero D. [22], Bonder A. [23], Chiswick Barry R. [24], Fleischman E. A., Wetrogan L. I., Uhlman C. E., Marshall-Miles J. C. [27], Miloradova, N., Mohylova, N., Bereza, N., Kushch, Y., Vakal, Y. [30], Hutmacher W. [31-33], Klein A. L. [36], Maslow A. H. [37-39], Mansfield R. S. [40], Mirabile R. J. [41], Scott F. [44], Spencer L. M. [45] та ін. В яких розкриваються питання ключових компетентностей, моделі компетентності, сутність змісту поняття «компетентність», «психологічна компетентність», визначалися складові, які детермінують психологічну компетентність.

Проаналізувавши наукові доробки вчених ми можемо зробити висновок, що компетентність є інтегральним психічним новоутворенням, яке є

динамічним, має свої рівні розвитку, має певні взаємообумовлюючі професійно важливі структурні компоненти – знання, уміння, навички, психологічні характеристики та базується на досвіді.

Мета роботи - розробити науково-практичні рекомендації щодо підвищення рівня психологічної компетентності керівника.

Завдання роботи:

1. Здійснити аналіз наукових розвідок у галузі психологічної компетентності.
2. Визначитися з процедурою та методами емпіричного дослідження психологічної компетентності керівника.
3. Встановити ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють психологічну компетентність керівника.
4. Встановити ступінь розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють психологічну компетентність керівника.
5. Розробити та обґрунтувати науково-практичні рекомендації щодо підвищення рівня психологічної компетентності керівника.

Об'єкт дослідження – явище психологічної компетентності керівника.

Предмет дослідження – Основні аспекти психологічної компетентності керівника

Методи дослідження – в нашому дослідженні ми використали такі методи як: анкетування, метод експертних оцінок, методи математичної статистики, аналіз, синтез, систематизація, класифікація та узагальнення. Це дозволило нам вирішити завдання нашого дослідження та досягнути його мету.

Елементи наукової новизни:

1. Розроблено анкету для визначення ступеню розвитку умінь та якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника.
2. Виокремлено різновиди психологічної компетентності керівника та перелік професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють кожний різновид психологічної компетентності керівника.

Практичне значення одержаних результатів – модель різновидів психологічної компетентності керівника та перелік професійно важливих умінь

та якостей, які обумовлюють кожний різновид психологічної компетентності керівника, можна використовувати під час атестації керівника та під час професійно-психологічного відбору кандидатів на керівну посаду.

Публікації автора за темою дослідження. Надруковано тези: «Уміння, які детермінують психологічну компетентність керівника» - December 22, 2023; Coventry, UK. V International Scientific and Theoretical Conference «The driving force of science and trends in its development»

(https://previous.scientia.report/index.php/archive/issue/view/22.12.2023?utm_source=eSputnik-promo&utm_medium=email&utm_campaign=SCIENTIA_Konferenc%D1%96ja_%7C_Status_:__opubl%D1%96kovano&utm_content=1061531724).

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ПРОГРАМА ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕННОСТІ КЕРІВНИКА

1.1. Етапи емпіричного дослідження психологічної компетентності керівника

Психологічна компетентність керівника є інтегральною когнітивно-емоційною характеристикою особистості, від рівня якої залежить успішність та ефективність управлінської діяльності керівника.

Психологічну компетентність керівника обумовлюють професійно важливі: знання, уміння, навички, психологічні характеристики та практичний досвід особистості. Тому, для того щоби вивчити рівень психологічної компетентності сучасного керівника, ми свою дослідницьку діяльність умовно поділили на такі етапи:

I етап – теоретичний.

Метою цього етапу було – здійснити аналіз наукових розвідок щодо явища психологічної компетентності керівника.

Завданнями цього етапу було:

- визначити сучасних тенденцій такої наукової категорії як «психологічна компетентність керівника»;
- визначити зміст термін «психологічна компетентність керівника»;
- визначити складові, які детермінують психологічну компетентність керівника.

Для вирішення цих завдань та досягнення мети нами були проаналізовані наукові праці вчених та встановлено, що:

1. Питання психологічної компетентності розглядаються у багатьох наукових працях В. Барко [2], О. Бондарчук [3], Т. Єрмакова [6], О. Казаннікової [7], Л. Орбан-Лембрик [9], Мілорадова Н. Е. [11-13], О. Цільмак [19-21], Blancero D. [22], Bonder A. [23], Chiswick Barry R. [24], Fleischman E. A., Wetrogan L. I., Uhlman C. E., Marshall-Miles J. C. [27], Miloradova, N., Mohylova,

N., Bereza, N., Kushch, Y., Vakal, Y. [30], Hutmacher W. [31-33], Klein A. L. [36], Maslow A. H. [37-39], Mansfield R. S. [40], Mirabile R. J. [41], Scott F. [44], Spencer L. M. [45] та ін. В цих та інших працях розкривається сутність терміну «психологічна компетентність», визначаються складові, які детермінують психологічну компетентність.

2. На нашу думку, психологічна компетентність – це здатність керівника використовувати сукупність психологічних знань, умінь та навичок про особистість, як індивіда життєдіяльності, про психологічні механізми, методи, форми управлінської діяльності тощо.

3. Складовими, які детермінують психологічну компетентність керівника є професійно важливі: знання, уміння, навички, психологічні характеристики та практичний досвід особистості.

II етап – аналітичний.

Метою аналітичного етапу є встановлення змістовного переліку основних взаємообумовлюючих складових, які детермінують психологічну компетентність сучасного керівника.

Завданнями цього етапу було:

- аналіз наукових праць вчених щодо складових, які детермінують психологічну компетентність керівника;
- визначити хто буде складати вибірку респондентів;
- розробити анкету для опитування респондентів щодо реального та ідеального профілю професійно важливих умінь та професійно-важливих якостей, які обумовлюють психологічну компетентність сучасного керівника.

Для вирішення цих завдань та досягнення мети нами були проаналізовані наукові праці вчених та встановлено, що:

1. Професійно важливі знання, уміння та навички слід досліджувати відповідно до різновидів психологічної компетентності керівника певної галуззі діяльності.

Хочемо підкреслити, що зміст складових психологічної компетентності керівників різних секторів, відділень, відділів, підрозділів буде відрізнятися,

тому ми за основу взяли тільки одне відділення, тобто слідче відділення Головного Управління Національної поліції в Одеській області. Для забезпечення конфіденційності результатів дослідження ми не вказуємо саме у якому слідчому відділенні ми проводили дослідження.

2. Для об'єктивного вивчення ступеню розвитку психологічної компетентності сучасного керівника ми респондентами обрали підлеглих певного слідчого відділення та працівників інших відділень, які дуже добре знають керівника та періодично виконують його доручення.

Так, у нашому дослідженні *прийняло участь 60 респондентів*, серед яких нами були проанкетовані слідчі одного з слідчих відділень Головного Управління Національної поліції в Одеській області, оперативні працівники та дільничні інспектори поліції, які добре знають керівника зазначеного слідчого відділення, так як отримують від нього доручення з питань слідчих (розшукових) дій.

3. Стосовно завдання: «розробка анкети для опитування респондентів щодо реального та ідеального профілю психологічної компетентності сучасного керівника» – ми його розкриємо у підрозділі 1.2.

III етап – дослідницький.

Метою цього етапу було отримати результатів наукового дослідження.

Завданнями цього етапу було:

- провести анкетування респондентів;
- обробити результати дослідження;
- оформити підсумкові таблиці за результатами наукового дослідження.

IV етап – оформлення кваліфікаційної роботи.

Метою цього етапу було оформити результати наукового дослідження відповідно до Положення про кваліфікаційні роботи.

Таким чином, уся наша науково-дослідна робота була чітко структурована та виконувалася послідовно, відповідно до етапів. На всіх етапах наукового дослідження було вирішено ряд завдань, які дозволяли досягнути мету кожного етапу.

1.2. Методи емпіричного дослідження психологічної компетентності керівника

Вимірювання ступеня розвитку психологічної компетентності сучасного керівника можливе лише за умови експертного оцінювання певних складових психологічної компетентності, це можливе лише за допомогою анкетування.

Тому, нами була розроблена анкета (дивись додатки А 1.-А 4.).

Метою анкети було встановлення ступеню розвитку складових психологічної компетентності сучасного керівника.

Для розробки анкети, ми проаналізували положення наказу МВС України: «Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України», від 06.07.2017 № 570, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27 липня 2017 р. за № 918/30786, відповідно до якого ми виокремили повноваження керівника слідчого відділення, які пов'язані з соціальною взаємодією та є психологічно обумовленими, так як належать до сфери взаємовідносин та міжособистісного спілкування. Отже, керівник слідчого відділення ГУНП в області [17]:

- організовує та забезпечує взаємодію слідчих з органами, що здійснюють судово-експертну діяльність, органами прокуратури і суду [пп.4, п.4, 17];
- установлює спеціалізацію слідчих в розслідуванні кримінальних правопорушень окремих категорій [пп.6, п.4, 17];
- своєчасно вирішує питання про створення слідчих груп для розслідування найбільш складних злочинів [пп.10, п.4, 17];
- заслуховує слідчих, інших службових осіб, уповноважених на проведення досудового розслідування, з питань розслідування кримінальних правопорушень [пп.13, п.4, 17] та ін.

Таким чином, відповідно до цих повноважень можна виокремити такі функції керівника слідчого відділення:

- 1) організаційна – відповідно до пп.4, п.4 [17];

- 2) експертно-діагностична – відповідно до пп.6 та пп10, п.4 [17];
- 3) комунікативно-перцептивна – відповідно до пп.13, п.4 [17].

Проаналізувавши зміст слідчої діяльності, управлінської діяльності та нормативно-правові акти, що регламентують діяльність керівників слідчого відділення ГУНП в областях, ми можемо виокремити такі різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в областях, а саме:

- 1) організаційно-управлінська;
- 2) комунікативно-перцептивна;
- 3) психодіагностична.

Так як професійно важливі уміння, обумовлюються сукупністю професійно-важливих знань та навичок, тому, розробляючи анкету, ми відповідно до різновидів компетентності, виокремили лише провідні професійно важливі уміння та провідні професійно важливі психологічні якості, які детермінують психологічну компетентність керівника слідчого відділення ГУНП в області.

Розглянемо їх:

1. Організаційно-управлінська психологічна компетентність – це здатність керівника до ефективної управлінської діяльності. Вона обумовлюється такою сукупністю професійно важливих **умінь**:

- організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП;
- організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі [21];
- організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань [21];
- розподіляти обов’язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання;
- делегувати повноваження та контролювати їх виконання [21];
- контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни [21];

–використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення [21];

–долати непродуктивні витрати часу [21];

–встановлювати пріоритетність дій і заходів [21];

–приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення [21] та ін.

Організаційно-управлінську психологічну компетентність, також обумовлюють такі **провідні лідерські професійно важливі якості** як: самостійність, серйозність, вимогливість, владність, авторитетність, діловитість, незалежність, харизматичність, домінантність, організованість та ін.

2. **Комунікативно-перцептивна психологічна компетентність** – це здатність керівника до продуктивної комунікації. Вона обумовлюються сукупністю таких професійно важливих **умінь** як:

- доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів [17];
- мотивувати та стимулювати підлеглих;
- налагоджувати комунікацію;
- розуміти суб'єкта спілкування;
- точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору тощо;
- сприяти налагодженню та підтриманню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення;
- оперувати інформацією;
- аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них;
- використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту;
- долати комунікативні бар'єри та ін.

Комунікативно-перцептивну психологічну компетентність, також обумовлюють такі провідні **професійно важливі** комунікативно-перцептивні **якості** як: контактність, доступність, виразність, товариськість, асертивність, рефлексивність, проникливість, спостережливість, уважність та ін.

3. **Психодіагностична компетентність** - це здатність керівника здійснювати об'єктивну діагностику, результати якої ефективно використовувати у процесі управлінської діяльності. Вона обумовлюється сукупністю таких професійно важливих **умінь** як:

- визначати здібності людей та оптимально їх використовувати [21];
- визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб [21];
- здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань [21];
- визначати способи маніпулювання та протидіяти ним;
- визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності та ін.

Психодіагностичну компетентність, обумовлюють такі **провідні професійно важливі якості** як: обґрунтованість, об'єктивність, пильність, справедливість, обережність, точність, критичність, самокритичність, емпатійність, інтуїція та ін.

Для встановлення ступеню розвитку пропонованих провідних професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності, нами була використана оцінна шкала від 0 до 3. Де;

0 – визначає, що певна професійно важлива якість чи уміння не розвинута зовсім;

1 - професійно важлива якість чи уміння розвинуті на низькому рівні;

2 – професійно важлива якість чи уміння розвинуті на середньому рівні;

3 – професійно важлива якість чи уміння розвинуті на високому рівні.

Також у анкеті ми передбачили два варіанти відповідей:

1 варіант – респондентам пропонувалося здійснити експертну оцінку професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника певного слідчого відділення ГУНП;

2 варіант – респондентам пропонувалося визначити ступінь розвитку професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності зразкового (ідеального) керівника слідчого відділення.

Результати анкетування нами були підраховані за допомогою методів математичної статистики, зокрема - вирахування відсотків за формулою.

Отже, в нашому дослідженні ми використали такі методи як: анкетування, методи математичної статистики, аналіз, синтез, систематизація, класифікація та узагальнення. Це дозволило нам вирішити завдання нашого дослідження та досягнути його мету.

Висновки за першим розділом

1. Психологічна компетентність – це здатність керівника використовувати сукупність психологічних знань, умінь та навичок про особистість, як індивіда життєдіяльності, про психологічні механізми, методи, форми управлінської діяльності тощо.

2. Складовими, які детермінують психологічну компетентність керівника є професійно важливі: знання, уміння, навички, психологічні характеристики та практичний досвід особистості.

3. Проаналізувавши зміст слідчої діяльності, управлінської діяльності та нормативно-правові акти, що регламентують діяльність керівників слідчого відділення ГУНП в областях, ми можемо виокремити такі різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в областях, а саме: організаційно-управлінську; комунікативно-перцептивну та психодіагностичну.

4. Професійно важливі уміння, обумовлюються сукупністю професійно-важливих знань та навичок, тому, розробляючи анкету, ми відповідно до різновидів компетентності, виокремили лише провідні професійно важливі уміння та провідні професійно важливі психологічні якості, які детермінують психологічну компетентність керівника слідчого відділення ГУНП в області.

5. Організаційно-управлінська психологічна компетентність – це здатність керівника до ефективної управлінської діяльності.

6. Комунікативно-перцептивна психологічна компетентність – це здатність керівника до продуктивної комунікації.

7. Психодіагностична компетентність - це здатність керівника здійснювати об'єктивну діагностику, результати якої ефективно використовувати у процесі управлінської діяльності

РОЗДІЛ 2 . РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕННОСТІ КЕРІВНИКА

2.1. Професійно важливі уміння, які обумовлюють психологічну компетентність керівника

Розглянемо результати дослідження професійно важливих умінь, які обумовлюють психологічну компетентність керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Розкриємо результати через різновиди психологічної компетентності. Отже, нами встановлено такий ступінь розвитку професійно важливих умінь *організаційно-управлінської психологічної компетентності* керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області:

1) організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП:

- середній ступінь розвитку – так вказало 87% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 13% респондентів;

2) організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 52% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 48% респондентів;

3) організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 55% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 45% респондентів;

4) розподіляти обов'язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання:

- середній ступінь розвитку – так вказало 68% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 32% респондентів;

5) делегувати повноваження та контролювати їх виконання [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 45% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 55% респондентів;

6) контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 22% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 78% респондентів;

7) використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 28% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 72% респондентів;

8) долати непродуктивні витрати часу [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 73% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 27% респондентів;

9) встановлювати пріоритетність дій і заходів [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 60% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 40% респондентів;

10) приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 63% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 37% респондентів.

Ми можемо зробити висновок, що респонденти оцінили у керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють організаційно-управлінську психологічну компетентність в основному проставляючи середній ступінь розвитку, хоча при оцінці тих самих умінь, які повинні бути притаманні зразковому керівникові слідчого відділення, вони вказали, що ці уміння повинні мати високий ступінь розвитку. Це свідчить про недостатню організаційно-управлінську компетентність зазначеного керівника (дивись підсумкові результати дослідження у додатках Б1. та Б2.).

Таким чином, якщо вирахувати середньостатистичний показник ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють організаційно-управлінську психологічну компетентність, керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області, то слід зазначити, що він в основному відповідає

середньому ступеню розвитку – середньостатистичний показник становить 55,3%.

Нами також встановлено такий ступінь розвитку професійно важливих умінь *комунікативно-перцептивної психологічної компетентності* керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Отже:

1) доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 53% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 47% респондентів;

2) мотивувати та стимулювати підлеглих:

- середній ступінь розвитку – так вказало 63% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 37% респондентів;

3) налагоджувати комунікацію:

- середній ступінь розвитку – так вказало 58% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 42% респондентів;

4) розуміти суб'єкта спілкування:

- середній ступінь розвитку – так вказало 53% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 47% респондентів;

5) точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору тощо:

- середній ступінь розвитку – так вказало 35% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 65% респондентів;

6) сприяти налагодженню та підтриманню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення:

- середній ступінь розвитку – так вказало 78% респондентів;
- високий ступінь розвитку – так вказало 22% респондентів;

7) оперувати інформацією:

- середній ступінь розвитку – так вказало 60% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 40 респондентів;

8) аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них:

- середній ступінь розвитку – так вказало 68% респондентів.

- високий ступінь розвитку – так вказало 32% респондентів;

9) використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту:

- середній ступінь розвитку – так вказало 73% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 27% респондентів;

10) долати комунікативні бар'єри:

- середній ступінь розвитку – так вказало 68% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 32% респондентів.

Ми можемо зробити висновок, що респонденти в більшості оцінили середній ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють **комунікативно-перцептивну психологічну компетентність** керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Хоча при оцінці тих самих умінь, які повинні бути притаманні зразковому керівникові слідчого відділення, вони 100% вказали, що ці уміння повинні мати високий ступінь розвитку. Це свідчить про недостатній рівень **комунікативно-перцептивної психологічної некомпетентності** зазначеного керівника (дивись додатки Б1. та Б2.).

Таким чином, якщо вирахувати середньостатистичний показник професійно важливих умінь, які обумовлюють **комунікативно-перцептивну психологічну** компетентність керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області, то слід зазначити, що він в основному відповідає середньому ступеню розвитку – середньостатистичний показник становить 60,9%.

Також, за допомогою підрахування результатів анкетування, нами встановлено такий ступінь розвитку професійно важливих умінь **психодіагностичної компетентності** керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області

1) визначати здібності людей та оптимально їх використовувати [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 57% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 43% респондентів;

2) визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 60% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 40% респондентів;

3) здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань [12]:

- середній ступінь розвитку – так вказало 53% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 48% респондентів;

4) визначати способи маніпулювання та протидіяти ним:

- середній ступінь розвитку – так вказало 70% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 30% респондентів;

5) визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності та ін.:

- середній ступінь розвитку – так вказало 68% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 32% респондентів.

Таким чином, ми можемо констатувати, що респонденти оцінили у керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області, в основному середній ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють психодіагностичну компетентність, хоча у зразкового керівника слідчого відділення зазначені професійно важливі вміння мають 100% високий ступінь розвитку. Знову ж таки це може свідчити про недостатню психодіагностичну компетентність зазначеного керівника (дивись додатки Б1. та Б2.).

Таким чином, якщо вирахувати середньостатистичний показник професійно важливих умінь, які обумовлюють психодіагностичну психологічну компетентність, керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області, то слід зазначити, що він в основному відповідає середньому ступеню розвитку – середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника – становить 61,4%.

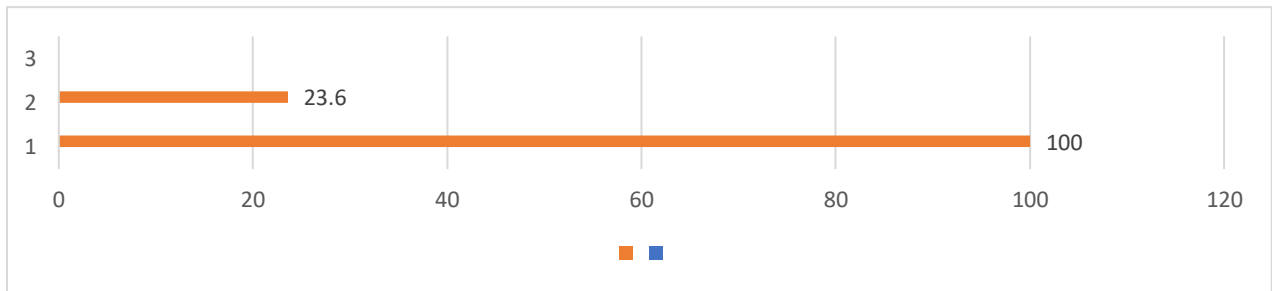


Рис. 1. Середньостатистичні показники середнього ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника

Примітка:

1 - середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють психодіагностичну психологічну компетентність;

2 – середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють комунікативно-перцептивну психологічну компетентність;

3 - середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють організаційно-управлінську психологічну компетентність

Порівнюючи середньостатистичні показники середнього ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника, ми бачимо що найбільші труднощі керівник слідчого відділення ГУНП в Одеській області випробує при діагностиці психічних процесів, станів, властивостей, особливостей, стратегій поведінки та тощо (див рис.1.).

Підводячи підсумок слід вказати, що ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області, в основному має середній рівень, це вказує на недостатній ступінь розвитку психологічної компетентності зазначеного керівника. Тому, для забезпечення якості та результативності управлінської діяльності керівників тих чи інших структурних підрозділів, пропонуємо обов'язково здійснювати експертне оцінювання необхідних керівникові професійно важливих умінь, які обумовлюють певні різновиди компетентності. Для цього слід розробити «Картку професійно-важливих умінь керівника».

2.2. Професійно важливі якості, які обумовлюють психологічну компетентність керівника

Складовим компонентом, який обумовлює психологічну компетентність керівника є професійно важливі якості. Людина може досить добре щось знати, їй навіть буде думати, що зможе щось робити, однак, якщо у неї не будуть розвинуті на достатньому рівні певні професійно важливі якості, у неї нічого не вийде.

Й ось в 1.2 ми зазначили, що кожний різновид психологічної компетентності керівника обумовлює сукупність певних професійно важливих умінь та якостей.

За результатами анонімного анкетування респондентів нами встановлено ступінь розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють певні різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Нами встановлено, що респонденти вказали на такий ступінь розвитку провідних професійно важливих якостей *організаційно-управлінської психологічної компетентності*, а саме:

1) *Самостійність*:

- середній ступінь розвитку – так вказало 12% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 88% респондентів;

2) *Серйозність*:

- середній ступінь розвитку – так вказало 25% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 75% респондентів;

3) *Вимогливість*:

- середній ступінь розвитку – так вказало 8% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 92% респондентів;

4) *Владність*:

- середній ступінь розвитку – так вказало 0% респондентів.

- високий ступінь розвитку – так вказало 100% респондентів;

5) **Авторитетність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 48% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 52% респондентів;

6) **Діловитість:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 23% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 77% респондентів;

7) **Незалежність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 12% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 88% респондентів;

8) **Харизматичність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 60% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 40% респондентів;

9) **Домінантність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 0% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 100% респондентів;

10) **Організованість:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 48% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 52% респондентів.

Отже, підводячи підсумок, слід вказати, що професійно важливі якості, які обумовлюють організаційно-управлінську психологічну компетентність в основному мають високий ступінь розвитку. Одноставними виявилися респонденти стосовно експертного оцінювання у керівника слідчого відділення домінантності та владності – всі стверджують, що у нього вони розвинуті на високому рівні. Середньостатистичний показник високого ступеня розвитку професійно важливих якостей організаційно-управлінської психологічної компетентності склав - 76,4%. Це означає, що на високому рівні розвинуто у даного керівника слідчого відділення 2/3 вищевказаних якостей.

Також, результати анкетування констатували такий ступінь розвитку провідних професійно важливих якостей **комунікативно-перцептивної психологічної компетентності**, а саме:

1) **Контактність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 63% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 37% респондентів.

2) **Доступність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 65 % респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 35% респондентів.

3) **Виразність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 67% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 33% респондентів.

4) **Товариськість:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 78% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 22% респондентів.

5) **Асертивність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 72% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 28% респондентів.

6) **Рефлексивність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 72% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 28% респондентів.

7) **Проникливість:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 53% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 47% респондентів.

8) **Спостережливість:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 33% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 67% респондентів.

9) **Уважність:**

- середній ступінь розвитку – так вказало 52% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 48% респондентів.

Таким чином, за результатами анкетування нами встановлено середній ступінь розвитку провідних професійно важливих якостей, які обумовлюють комунікативно-перцептивну психологічну компетентність керівника слідчого відділення Національної поліції. Середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку провідних професійно важливих якостей комунікативно-перцептивної психологічної компетентності становить - 61,7%. Це визначає, що у даного керівника не достатньо розвинуті професійно важливі якості комунікативно-перцептивної психологічної компетентності, а це у свою чергу погіршує комунікативних процес під час управлінської діяльності керівника.

Також, за результатами анкетування нами встановлено, що респонденти вказали на такий ступінь розвитку провідних професійно важливих якостей *психодіагностичної психологічної компетентності*, а саме:

1) Обґрунтованість:

- середній ступінь розвитку – так вказало 63% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 37% респондентів.

2) Об'єктивність:

- середній ступінь розвитку – так вказало 53% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 47% респондентів.

4) Пильність:

- середній ступінь розвитку – так вказало 50% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 50% респондентів.

5) Справедливість:

- середній ступінь розвитку – так вказало 83% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 14% респондентів.

6) Обережність:

- середній ступінь розвитку – так вказало 50% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 50% респондентів.

7) Точність:

- середній ступінь розвитку – так вказало 60% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 40% респондентів.

8) *Критичність:*

- середній ступінь розвитку – так вказало 0% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 100% респондентів.

9) *Самокритичність:*

- середній ступінь розвитку – так вказало 100% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 0% респондентів.

10) *Емпатійність:*

- середній ступінь розвитку – так вказало 95% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 5% респондентів.

11) *Інтуїція:*

- середній ступінь розвитку – так вказало 93% респондентів.
- високий ступінь розвитку – так вказало 7% респондентів.

Таким чином, провідні професійно важливі якості психодіагностичної психологічної компетентності в основному мають середній ступінь розвитку, окрім «критичності» - у керівника слідчого відділення вона має 100% високий ступінь розвитку.

Отже, середньостатистичний показник середнього ступеня розвитку професійно важливих якостей психодіагностичної психологічної компетентності склав – 63,5%.

Це визначає, що у керівника слідчого відділення не достатньо розвинуті професійно важливі якості психодіагностичної психологічної компетентності.

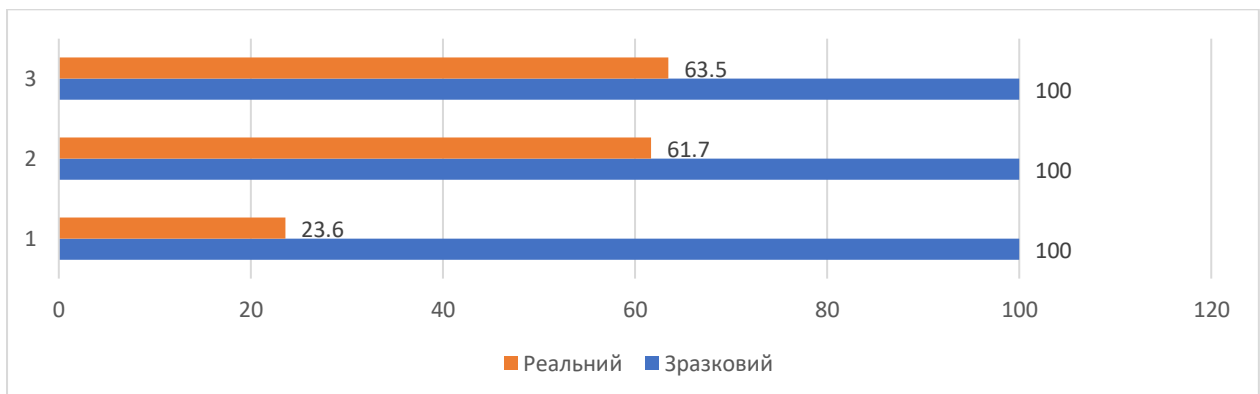


Рис.2. Середньостатистичні показники середнього ступеню розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника

Умовні позначки:

1 - середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють організаційно-управлінську психологічну компетентність;

2 – середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють комунікативно-перцептивну психологічну компетентність;

3 - середньостатистичний показник середнього ступеню розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють психодіагностичну психологічну компетентність.

Підводячи підсумки, ми можемо констатувати, що на думку респондентів, професійно важливі якості, які обумовлюють певні різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області в основному мають середній ступінь розвитку. Це оголює проблему недостатнього ступеня розвитку психологічної компетентності. Пропонуємо, під час професійно-психологічного відбору кандидатів на керівну посаду, обов'язково здійснювати експертне дослідження професійно важливих якостей, які обумовлюють певні різновиди компетентності керівника, у тому числі й психологічної компетентності.

2.3. Науково-практичні рекомендації щодо підвищення рівня психологічної компетентності керівника

Психологічна компетентність керівника є динамічним психічним утворенням. Саме зазначений вид компетентності сприяє якості, продуктивності, результативності управлінської компетентності керівника. Тому вагоме значення має система 1) діагностики, 2) розвитку, формування та 3) удосконалення психологічної компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників.

На нашу думку, для цього слід запровадити:

1. Методику експертної діагностики компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників.

Для цього треба:

1.1. Розробити Картки експертної діагностики компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників. При чому слід для кожного виду та підвиду компетентності визначити перелік професійно важливих умінь та якостей, які обумовлюють той чи інший вид чи підвид компетентності.

1.2. Розробити Методичні рекомендації щодо принципів, правил та алгоритму експертної діагностики компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників.

1.3. Нормативно затвердити Методичні рекомендації щодо принципів, правил та алгоритму експертної діагностики компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників.

1.4. Здійснити підготовку фахівців, які зможуть здійснювати експертну діагностику компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників

2. Кандидатів на керівну посаду, які вперше пройшли професійно-психологічне експертне оцінювання рівня компетентності, направляти на навчання у Школу молодого керівника.

Для цього треба:

2.1. Передбачити у нормативно-правових актах обов'язкове навчання кандидатів на керівну посаду, які вперше пройшли професійно-психологічне експертне оцінювання рівня компетентності.

2.2. Розробити Освітньо-професійну програму з підвищення кваліфікації кандидатів на керівну посаду, які вперше пройшли професійно-психологічне експертне оцінювання рівня компетентності.

2.3. Розробити відповідно до освітніх компонентів відповідне методичне забезпечення навчального процесу – робочі програми, тексти лекцій, плани практичних та тощо.

2.4. Після закінчення Школи молодого викладача усі здобувачі повинні продемонструвати рівень власної компетентності шляхом вирішення практичних завдань та ситуацій. Оцінювання рівня компетентності здійснюють

викладачі Школи молодого викладача та вище стоячі керівники. Результати такої презентації молодими керівниками, – заносяться до Картки компетентності керівника – випускника Школи молодого викладача.

3. Удосконалення психологічної компетентності діючого керівника необхідно здійснювати відповідно до результатів експертної діагностики компетентності, які занесені у Картку компетентності керівника.

Для цього треба:

3.1. Продумати систему розвитку та удосконалення рівня компетентності керівника.

3.2. Під час атестації керівника урахувати Сертифікати про проходження певних тематичних навчальних курсів за певними різновидами компетентності керівника, які мали середній рівень розвитку у керівника.

Таким чином, пропонована нами система: 1) діагностики рівня психологічної компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників, 2) розвитку, та формування компетентності молодих керівників; 3) удосконалення рівня компетентності діючих керівників – дозволить підвищити якість та результативність управлінської діяльності керівників тих чи інших підрозділів.

Висновки за другим розділом.

1. Організаційно-управлінська психологічна компетентність обумовлюється такою сукупністю професійно важливих **умінь**:

- організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП;
- організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі [21];
- організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань [21];
- розподіляти обов’язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання;
- делегувати повноваження та контролювати їх виконання [21];

- контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни [21];
- використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення [21];
- долати непродуктивні витрати часу [21];
- встановлювати пріоритетність дій і заходів [21];
- приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення [21] та ін.

2. Організаційно-управлінську психологічну компетентність, обумовлюють такі провідні лідерські професійно важливі якості як: самостійність, серйозність, вимогливість, владність, авторитетність, діловитість, незалежність, харизматичність, домінантність, організованість та ін.

3. Комунікативно-перцептивна психологічна компетентність обумовлюються сукупністю таких професійно важливих *умінь* як:

- доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів [17];
- мотивувати та стимулювати підлеглих;
- налагоджувати комунікацію;
- розуміти суб'єкта спілкування;
- точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору тощо;
- сприяти налагодженню та підтриманню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення;
- оперувати інформацією;
- аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них;
- використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту;
- долати комунікативні бар'єри та ін.

4. Комунікативно-перцептивну психологічну компетентність, також обумовлюють такі провідні професійно важливі комунікативно-перцептивні якості як: контактність, доступність, виразність, товариськість, асертивність, рефлексивність, проникливість, спостережливість, уважність та ін.

5. Психодіагностична компетентність обумовлюються сукупністю таких професійно важливих умінь як:

- визначати здібності людей та оптимально їх використовувати [21];
- визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб [21];
- здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань [21];
- визначати способи маніпулювання та протидіяти ним;
- визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності та ін.

6. Психодіагностичну компетентність, обумовлюють такі провідні професійно важливі якості як: обґрунтованість, об'єктивність, пильність, справедливість, обережність, точність, критичність, самокритичність, емпатійність, інтуїція та ін.

7. За результатами анкетування констатовано ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області, Вони в основному мають середній рівень, це вказує на недостатній ступінь розвитку психологічної компетентності зазначеного керівника. Тому, для забезпечення якості та результативності управлінської діяльності керівників тих чи інших структурних підрозділів, пропонуємо обов'язково здійснювати експертне оцінювання необхідних керівникові професійно важливих умінь, які обумовлюють певні різновиди компетентності. Для цього слід розробити «Картку професійно-важливих умінь керівника».

8. На думку респондентів, професійно важливі якості, які обумовлюють певні різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області в основному мають середній ступінь розвитку. Це оголює проблему недостатнього ступеня розвитку психологічної компетентності. Пропонуємо, під час професійно-психологічного відбору кандидатів на керівну

посаду, обов'язково здійснювати експертне дослідження професійно важливих якостей, які обумовлюють певні різновиди компетентності керівника, у тому числі й психологічної компетентності.

9. Нами запропонована нами система: 1) діагностики рівня психологічної компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників, 2) розвитку, та формування компетентності молодих керівників; 3) удосконалення рівня компетентності діючих керівників, – це дозволить підвищити якість та результативність управлінської діяльності керівників тих чи інших підрозділів.

ВИСНОВКИ

1. Здійснивши науковий пошук у наукових розвідках у галузі психологічної компетентності, на нашу думку, психологічна компетентність – це здатність керівника використовувати сукупність психологічних знань, умінь та навичок про особистість, як індивіда життєдіяльності, про психологічні механізми, методи, форми управлінської діяльності тощо.

Складовими, які детермінують психологічну компетентність керівника є професійно важливі: знання, уміння, навички, психологічні характеристики та практичний досвід особистості.

2. Свою дослідницьку діяльність ми здійснювали вирішуючи завдання та досягаючи мету кожного з чотирьох етапів, а саме – теоретичного, аналітичного, дослідницького та етапу оформлення кваліфікаційної роботи.

2. Вимірювання ступеня розвитку психологічної компетентності сучасного керівника можливе лише за умови експертного оцінювання певних складових психологічної компетентності. Тому основними методами, які ми використовували у нашому дослідженні були – анкетування, метод експертних оцінок, методи математичної статистики, аналіз, синтез, систематизація, класифікація та узагальнення. Це дозволило нам вирішити завдання нашого дослідження та досягнути його мету.

3. За результатами анкетування констатовано ступінь розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Вони в основному мають середній рівень, це вказує на недостатній ступінь розвитку психологічної компетентності зазначеного керівника. Тому, для забезпечення якості та результативності управлінської діяльності керівників тих чи інших структурних підрозділів, пропонуємо обов'язково здійснювати експертне оцінювання необхідних керівникові професійно важливих умінь, які обумовлюють певні різновиди компетентності. Для цього слід розробити «Картку професійно-важливих умінь керівника».

4. Середній ступінь розвитку в основному мають професійно важливі якості, які обумовлюють певні різновиди психологічної компетентності керівника слідчого відділення ГУНП в Одеській області. Це оголило проблему недостатнього ступеня розвитку психологічної компетентності. Пропонуємо, під час професійно-психологічного відбору кандидатів на керівну посаду, обов'язково здійснювати експертне дослідження професійно важливих якостей, які обумовлюють певні різновиди компетентності керівника, у тому числі й психологічної компетентності.

5. Нами розроблена та запропонована система: 1) діагностики рівня психологічної компетентності кандидатів на керівну посаду та безпосередньо керівників, 2) розвитку, та формування компетентності молодих керівників; 3) удосконалення рівня компетентності діючих керівників. Саме запровадження цієї системи дозволить підвищити якість та результативність управлінської діяльності керівників тих чи інших підрозділів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андрющенко Д.В., Логинова И.А. Повышение психологической компетентности руководителей дошкольных образовательных учреждений в условиях группового взаимодействия / Д.В. Андрющенко, И.А. Логинова // Психологическая наука и образование. – 2001. – № 1. – С. 107 – 110.
2. Барко В.І. Аналіз наукових підходів до ставлення поняття «професійна компетентність» сучасного фахівця / В.І. Барко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – № 5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2010_5/10bvikst.pdf.
3. Бондарчук О.І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи. / О.І. Бондарчук // Збірник наукових праць. Психологічні науки. – Том 2. – Випуск 8. – С. 30-36.
4. Вахромов Е.Е. Вершины жизни и пути их достижения / Е.Е. Вахромов // Прикладная психология и психоанализ. – 2001. – № 4. – С. 18 – 23.
5. Великий тлумачний словник української мови / Уклад . і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2004. – 1440 с.
6. Єрмаков Т.І. Індивідуальне розуміння концепту «Я» як ключова компетентність особистості в умовах сучасного інформаційного суспільства // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей / Т.І. Єрмаков. – К.: Міленіум, 2002. – Вип. 6(9). – С.200-207.
7. Казаннікова О.В. Психологічна компетентність педагога. / О.В. Казаннікова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sworld.com.ua/konfer29/1200.pdf>
8. Кузьміна Н . В. Педагогічне майстерність учителя як фактор розвитку здатностей учасників [Текст] / Н.М. В. Кузьмина // Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – С. 20 – 27.
9. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління. – Вид. 2-ге, допов. і виправл. – К. : Центр сприяння інституц. розвитку держ. служби, 2005. – 254 с.

10. Мілорадова Н. Е. Психологічні основи професіогенезу слідчих : монографія. Харків : ФОП Бровін, 2018. 496 с.
11. Мілорадова Н. Е. Особливості професійної мотивації слідчих органів досудового розслідування на вузівській стадії професіогенезу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2018. № 2 (50). С. 87–93.
12. Мілорадова Н. Е. Особливості соціального компонента професіогенезу слідчих органів досудового розслідування. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2018. Вип. 2. С. 122–132.
13. Мілорадова Н. Е. Індивідуально-типологічні характеристики особистості слідчих органів досудового розслідування на післявузівській стадії професіогенезу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. № 4. С. 263–270.
14. Науково-методичні засади формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій у системі післядипломної педагогічної освіти: наук.-метод. посібник / за наук. ред. О.І. Бондарчук. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 144 с
15. Новий український тлумачний словник : близько 20000 слів і словосполучень / [укл. Н.Д. Кусайкіна, Ю.С. Цибульник ; за заг. ред. В.В. Дубчинського]. – Х. : Клуб сімейного дозвілля, 2008. – 608 с.
16. Орбан-Лембрик Л.Б. Комунікативний простір міжособистісних відносин / Л.Б. Орбан-Лембрик // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. – Вип. 4. – Івано-Франківськ, 2003. – Вип. 4. – С. 130 – 136.
17. Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України: наказ МВС України від 06.07.2017 № 570, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 27 липня 2017 р. за № 918/30786 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0918-17#Text>

18. Шевченко Л.І. Новий словник іншомовних слів : близько 40 000 слів і словосполучень / [Л.І. Шевченко, О.І. Ніка, О.І. Хом'як, А.А. Дем'янюк; за ред. Л.І. Шевченко]. – К. : АРІЙ, 2008. – 672 с.
19. Цільмак О.М. Складові структури компетентностей / О.М. Цільмак // Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. – 2009. – № 1-2. – С.128-134.
20. Цільмак О.М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика [Текст] : монографія / О. М. Цільмак . Одеса: РВВ ОДУВС, 2011. 432 с. : рис., табл. Бібліогр.: с. 384–431.
21. Цільмак О.М. Складові управлінської компетентності керівника органу досудового розслідування Національної поліції України. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 74-85
URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/2805/1/2-1.pdf>
22. Blancero D. Key competencies for a transformed human resource organization : results of a field study [Text] / D. Blancero, J. Boroski, L. Dyer // Human Resource Management. – N.Y. – V. 35, № 3. – P. 383 – 403.
23. Bonder A. A blue-print for the future : competency-based management in the Public Service of Canada [Electronic resource] / A. Bonder, D. Hollands, J. Miles. – Ottawa : The Treasury Board Secretariat, 1999. – Electronic data (1 file). – Mode of access : http://publiservice.gc.ca/menu_f.html (Portal to Government of Canada site). – Title from the screen.
24. Chiswick Barry R. Income inequality : regional analysis within a human capital framework. [Text] / Barry R. Chiswick. – N.Y. : National Bureau of Economic Research, 1974. – 212 p.
25. Definition and Selection of Competencies. Country Contribution Process : Summary and Country Reports. OECD [Text]. – Switzerland : University of Neuchatel, 2001. – 279 p.
26. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program [Electronic resource]

/ OECD (Draft). – Electronic data (1 file). – Mode of access: http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/aims/literacy/FrameworksAssessment_Scott.pdf. – Title from the screen.

27. Development of prototype occupational information network content model [Text] / E. A. Fleischman, L. I. Wetrogan, C. E. Uhlman, J. C. Marshall-Miles ; [eds. : N. G. Petertson, M. D. Mumford, W. C. Borman and other]. – Utah : Utah Department of Employment Security, 1995. – Vol. 1. – P. 10.1-10.39. – (Contract Number 94-542).

28. Focus on the Structure of Higher Education in Europe 2006/07 [Text] : national Trends in the Bologna Process. – Brussels : EURYDICE, 2007. – 199 p.

29. A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area [Electronic resource] / Bologna Working Group on Qualifications Frameworks ; Ministry of Science. – Copenhagen, 2007. – Electronic data (1 file). – Mode of access : http://intpr.ntf.rusobr.ru/DswMedia/handbook_finland-russia.pdf. – Title from the screen.

30. Miloradova, N., Mohylova, N., Bereza, N., Kushch, Y., Vakal, Y. Emotional burnout syndrome: prevention, peculiarities of counseling in the realities of large-scale military aggression (Ukrainian experience) (2023) Synesis, 15(4), 421-437. (Web of Science) DOI: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/synesis/article/view/2818>

31. Hutmacher W. Key competencies for Europe [Text] / W. Hutmacher // Report of the Symposium Berne, (Switzerland, 27 – 30 March, 1996). – Switzerland, 1997. – P. 11.

32. Tsilmak O.M. Conceptual competency model of leader (by the example of National police of Ukraine agencies). *Legal scholarly discussions in the XXI century : collective monograph* / S. V. Albul, O. V. Dykyi, V. Dyntu, A. Ye. Fomenko, etc. Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. p.277-295 DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-121-6/277-294>]:–344 p. (SENSE)

33. Hutmacher W. Key competencies for Europe [Text] / W. Hutmacher // Report of the Symposium Berne, (Switzerland, 27 – 30 March, 1996). –

Switzerland, 1997. – P. 11.

34. Induction : processes of inference : learning. and discovery [Electronic resource] / J. H. Holland, K. J. Holyoak, R. E. Nisbett, P. R. Thagard. – Cambridge : MIT Press, 1986. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://www.knigka.su/catalog/105/page/340/>. – Title from the screen.

35. Key Competencies : a developing concept in General Compulsory Education [Text]. – Brussels : Eurydice., 2002. – 184 p.

36. Klein A. L. Validity and reliability for competency-based systems : reducing litigation risks [Text] / A. L. Klein // Compensation and Benefits Review. – 1996. – № 28. – P. 31 – 37.

37. Maslow A. H. Motivation and personality [Text] / A. H. Maslow. – 2-nd ed. – New York : Harper and Row, 1970. – 369 p.

38. Maslow A. H. The influence of familiarization on preference [Text] / A. H. Maslow // J. Exptl. Psychol. – 1937. – № 21. – P. 162 – 180.

39. Maslow A. H. Toward a Psychology of Being [Text] / A. H. Maslow . – 2-nd ed. – New York : Van Nostrand Reinhold, 1968. – 240 p.

40. Mansfield R. S. Building competency models [Text] / R. S. Mansfield // Human Resource management. – 1996. – № 35. – P. 7 – 18.

41. Mirabile R. J. Everything you wanted to know about competency modeling [Text] / R. J. Mirabile // Training and Development. – 1997. – P. 73 – 77.

42. National Qualifications Frameworks : Development and Certification / Report from Bologna Working Group on Qualifications Frameworks [Electronic resource]. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://www.dcsf.gov.uk/londonbologna/uploads/documents/WGQF-report-final2.pdf>. – Title from the screen.

43. Projects on Competencies in the OECD Context : analysis of theoretical and Conceptual Foundations [Electronic resource] / Laura H. Salganik, S. Dominique, U. Moser, J. Konstant. – Electronic data (1 file). – Mode of access : <http://www.sinergi.ru/DswMedia/doc558.doc>. – Title from the screen.

44. Scott F. Marion Issues and Consequences for State-Level Minimum

Competency Testing Programs [Electronic resource] / Marion F. Scott, A. Sheinker.
– Wyoming Report 1, 1999. – Electronic data (1 file). – Mode of access :
<http://education.umn.edu/NCEO/OnlinePubs>. – Title from the screen.

45. Spencer L. M. Competency assessment methods : history and state of the art [Text] / L. M. Spencer, D. C. McClelland, S. Spencer. – Boston : Hay-McBer Research Press, 1994. – P. 3 – 44.

46. Super D. E. Career development : self concept theory [Text] / D. E. Super. – New York : Harper & Row publ., 1963. – 362 p.

47. Rychen D.C. et al Key Competencies for successful Life and Well Functioning Society [Text] / D.C. Rychen et al. – Göttingen : Hogrefe and Huber, 2003. – 224 p.

ДОДАТКИ

Додаток А.1

Анкета

Просимо, вас, прийняти участь у нашому науковому дослідженні, присвяченому встановленню ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють психологічну компетентність керівника.

Результати дослідження будуть використані при написанні кваліфікаційної роботи. Гарантуємо конфіденційність отриманих результатів.

Вам слід уважно почитати, оцінити наскільки воно у нього розвинуто та поставити позначку напроти кожного уміння. Оцінна шкала визначає:

- 0 – визначає, що певне професійно важливе уміння зовсім не розвинуто;
- 1 - професійно важливе уміння розвинуто на низькому рівні;
- 2 – професійно важливе уміння розвинуто на середньому рівні;
- 3 – професійно важливе уміння розвинуто на високому рівні.

Професійно важливі уміння керівника	0	1	2	3
організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП				
організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі				
організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань				
розподіляти обов'язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання				
делегувати повноваження та контролювати їх виконання				
контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни				
використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення				
долати непродуктивні витрати часу				
встановлювати пріоритетність дій і заходів				
приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення				
доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів				
мотивувати та стимулювати підлеглих				
налагоджувати комунікацію				
розуміти суб'єкта спілкування				
точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору				
спряти налагодженню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення				
оперувати інформацією				
аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них				
використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту				
долати комунікативні бар'єри				
визначати здібності людей та оптимально їх використовувати				
визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб				
здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань				
визначати способи маніпулювання та протидіяти				
визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності				

Дякуємо, що прийняли участь у нашому дослідженні!

Додаток А.2.

Анкета (анонімно)

Просимо, вас, прийняти участь у нашому науковому дослідженні, присвяченому встановленню *зразкового профілю ступеню розвитку професійно важливих умінь психологічної компетентності керівника*.

Результати дослідження будуть використані при написанні кваліфікаційної роботи. Гарантуємо конфіденційність отриманих результатів.

Вам слід уважно почитати, оцінити уміння повинно бути розвинуте у *зразкового (ідеального) керівника* та поставити позначку напроти оцінюваного уміння. Оцінна шкала визначає:

0 – визначає, що певне професійно важливе уміння зовсім не повинно бути розвинуте;

1 - професійно важливе уміння повинно бути розвинуто на низькому рівні;

2 – професійно важливе уміння повинно бути розвинуто на середньому рівні;

3 – професійно важливе уміння повинно бути розвинуто на високому рівні.

Професійно важливі уміння керівника	0	1	2	3
організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП				
організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі				
організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань				
розподіляти обов'язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання				
делегувати повноваження та контролювати їх виконання				
контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни				
використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення				
долати непродуктивні витрати часу				
встановлювати пріоритетність дій і заходів				
приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення				
доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів				
мотивувати та стимулювати підлеглих				
налагоджувати комунікацію				
розуміти суб'єкта спілкування				
точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору				
спряти налагодженню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення				
оперувати інформацією				
аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них				
використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту				
долати комунікативні бар'єри				
визначати здібності людей та оптимально їх використовувати				
визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб				
здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань				
визначати способи маніпулювання та протидіяти				

визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності				
--	--	--	--	--

Дякуємо, що прийняли участь у нашому дослідженні!

Додаток А 3.

Анкета (анонімно)

Просимо, вас, прийняти участь у нашому науковому дослідженні, присвяченому встановленню ступеню розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють психологічну компетентність керівника.

Результати дослідження будуть використані при написанні кваліфікаційної роботи. Гарантуємо конфіденційність отриманих результатів.

Вам слід уважно почитати, оцінити якість наскільки вона розвинута у керівника та поставити позначку напроти цієї якості. Оцінна шкала визначає:

0 – визначає, що певне професійно важлива якість зовсім не розвинута;

1 - професійно важлива якість розвинута на низькому рівні;

2 - професійно важлива якість розвинута на середньому рівні;

3 – професійно важлива якість розвинута на високому рівні.

Професійно важливі якості керівника	0	1	2	3
самостійність				
серйозність				
вимогливість				
владність				
авторитетність				
діловитість				
незалежність				
харизматичність				
домінантність				
організованість				
контактність				
доступність				
виразність				
товариськість				
асертивність				
рефлексивність				
проникливість				
спостережливість				
уважність				
обґрунтованість				
об'єктивність				
пильність				
справедливість				
обережність				
точність				
критичність				
самокритичність				
емпатійність				
інтуїція				

Дякуємо, що прийняли участь у нашому дослідженні!

Додаток А 4.

Анкета (анонімно)

Просимо, вас, прийняти участь у нашому науковому дослідженні, присвяченому встановленню зразкового профілю *ступеню розвитку професійно важливих якостей, які обумовлюють психологічну компетентність зразкового керівника*.

Результати дослідження будуть використані при написанні кваліфікаційної роботи. Гарантуємо конфіденційність отриманих результатів.

Вам слід уважно почитати та оцінити наскільки *якість повинна бути розвинута у зразкового керівника* та поставити позначку напроти цієї якості. Оцінна шкала визначає:

0 – визначає, що професійно важлива якість зовсім не повинна бути розвинута;

1 - професійно важлива якість повинна бути розвинута на низькому рівні;

2 – професійно важлива якість повинна бути розвинута на середньому рівні;

3 – професійно важлива якість повинна бути розвинута на високому рівні.

Професійно важливі якості зразкового керівника	0	1	2	3
самостійність				
серйозність				
вимогливість				
владність				
авторитетність				
діловитість				
незалежність				
харизматичність				
домінантність				
організованість				
контактність				
доступність				
виразність				
товариськість				
асертивність				
рефлексивність				
проникливість				
спостережливість				
уважність				
обґрунтованість				
об'єктивність				
пильність				
справедливість				
обережність				
точність				
критичність				
самокритичність				
емпатійність				
інтуїція				

Дякуємо, що прийняли участь у нашому дослідженні!

Додаток Б.1.

Підсумкові результати дослідження ступеню розвитку професійно важливих умінь, які обумовлюють психологічну компетентність керівника

Професійно важливі уміння керівника	0	1	2	3
організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП	0	0	87	13
організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі	0	0	52	48
організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань	0	0	55	45
розподіляти обов'язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання	0	0	68	32
делегувати повноваження та контролювати їх виконання	0	0	45	55
контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни	0	0	22	78
використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення	0	0	28	72
долати непродуктивні витрати часу	0	0	73	27
встановлювати пріоритетність дій і заходів	0	0	60	40
приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення	0	0	63	37
доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів	0	0	53	47
мотивувати та стимулювати підлеглих	0	0	63	37
налагоджувати комунікацію	0	0	58	42
розуміти суб'єкта спілкування	0	0	53	47
точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору	0	0	35	65
спряти налагодженню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення	0	0	78	22
оперувати інформацією	0	0	60	40
аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них	0	0	68	32
використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту	0	0	73	27
долати комунікативні бар'єри	0	0	68	32
визначати здібності людей та оптимально їх використовувати	0	0	57	43
визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб	0	0	60	40
здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань	0	0	52	48
визначати способи маніпулювання та протидіяти	0	0	70	30
визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності	0	0	68	32

Додаток Б.2.
Підсумкові результати дослідження зразкового ступеню розвитку
професійно важливих умінь, що обумовлюють психологічну
компетентність керівника

Професійно важливі уміння керівника	0	1	2	3
організовувати діяльність слідчого відділення ГУНП	0	0	0	100
організувати своєчасне направлення на місце події слідчо-оперативної групи в повному складі	0	0	0	100
організовувати та контролювати командну взаємодію для виконання управлінських завдань	0	0	0	100
розподіляти обов'язки та завдання та контролювати якість та результативність їх виконання	0	0	0	100
делегувати повноваження та контролювати їх виконання	0	0	0	100
контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни	0	0	0	100
використовувати в управлінській діяльності засоби заохочення та стягнення	0	0	0	100
долати непродуктивні витрати часу	0	0	0	100
встановлювати пріоритетність дій і заходів	0	0	0	100
приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення	0	0	0	100
доводити до відома підлеглих вимоги вищих органів	0	0	0	100
мотивувати та стимулювати підлеглих	0	0	0	100
налагоджувати комунікацію	0	0	0	100
розуміти суб'єкта спілкування	0	0	0	100
точно, чітко, логічно ставити задачі підлеглим, пояснювати власну точку зору	0	0	0	100
спряти налагодженню позитивних взаємин в колективі слідчого відділення	0	0	0	100
оперувати інформацією	0	0	0	100
аргументовано переконувати інших та правомірно впливати на них	0	0	0	100
використовувати різноманітні комунікативні техніки для встановлення та підтримання контакту	0	0	0	100
долати комунікативні бар'єри	0	0	0	100
визначати здібності людей та оптимально їх використовувати	0	0	0	100
визначати характерологічні особливості та поведінкові вияви різних категорій осіб	0	0	0	100
здійснювати візуальну психодіагностику неправдивих показань	0	0	0	100
визначати способи маніпулювання та протидіяти	0	0	0	100
визначати психічні властивості, особливості, характеристики, психічні стани та емоції людей та їх правомірно використовувати у процесі управлінської та слідчої діяльності	0	0	0	100

Додаток Б.3.

Підсумкові результати дослідження ступеню розвитку професійно важливих якостей, що обумовлюють психологічну компетентність керівника

Професійно важливі якості керівника	0	1	2	3
самостійність	0	0	12	88
серйозність	0	0	25	75
вимогливість	0	0	8	92
владність	0	0	0	100
авторитетність	0	0	48	52
діловитість	0	0	23	77
незалежність	0	0	12	88
харизматичність	0	0	60	40
домінантність	0	0	0	100
організованість	0	0	48	52
контактність	0	0	63	37
доступність	0	0	65	35
виразність	0	0	67	33
товариськість	0	0	78	22
асертивність	0	0	72	28
рефлексивність	0	0	72	28
проникливість	0	0	53	47
спостережливість	0	0	33	67
уважність	0	0	52	48
обґрунтованість	0	0	63	37
об'єктивність	0	0	53	47
пильність	0	0	50	50
справедливість	0	0	83	17
обережність	0	0	50	50
точність	0	0	60	40
критичність	0	0	0	100
самокритичність	0	0	100	0
емпатійність	0	0	95	5
інтуїція	0	0	93	7

Додаток Б.4.
Підсумкові результати дослідження зразкового ступеню розвитку
професійно важливих якостей, які обумовлюють психологічну
компетентність керівника

Професійно важливі якості зразкового керівника	0	1	2	3
самостійність	0	0	0	100
серйозність	0	0	0	100
вимогливість	0	0	0	100
владність	0	0	0	100
авторитетність	0	0	0	100
діловитість	0	0	0	100
незалежність	0	0	0	100
харизматичність	0	0	0	100
домінантність	0	0	0	100
організованість	0	0	0	100
контактність	0	0	0	100
доступність	0	0	0	100
виразність	0	0	0	100
товариськість	0	0	0	100
асертивність	0	0	0	100
рефлексивність	0	0	0	100
проникливість	0	0	0	100
спостережливість	0	0	0	100
уважність	0	0	0	100
обґрунтованість	0	0	0	100
об'єктивність	0	0	0	100
пильність	0	0	0	100
справедливість	0	0	0	100
обережність	0	0	0	100
точність	0	0	0	100
критичність	0	0	0	100
самокритичність	0	0	0	100
емпатійність	0	0	0	100
інтуїція	0	0	0	100