



РОЗДІЛ 1.

УДК 005.336.2:351.741

DOI [https://doi.org/10.32405/2413-4139-2021-2\(27\)-7-14](https://doi.org/10.32405/2413-4139-2021-2(27)-7-14)

Бондаренко Валентин,
м. Київ, Україна

 <https://orcid.org/0000-0002-0170-2616>

Бикова Ганна,
м. Київ, Україна

 <https://orcid.org/0000-0003-1006-0296>

Русанівський Сергій,
м. Київ, Україна

 <https://orcid.org/0000-0002-3752-5316>

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА В ГАЛУЗІ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація.

У статті здійснено аналіз сучасної наукової літератури та нормативних документів, які висвітлюють вимоги до керівників структурних підрозділів Національної поліції. Встановлено, що управлінська компетентність керівника в галузі правоохоронної діяльності – це готовність і здатність виокремлювати, точно формулювати, цілісно й поглиблено аналізувати проблеми підрозділу та знаходити зі значної кількості підходів до їх вирішення найдоцільніші й найефективніші для певної ситуації. Окреслено складові управлінської компетентності сучасного керівника структурного підрозділу в галузі правоохоронної діяльності.

Ключові слова: керівник; підрозділ поліції; поліцейський; управлінська компетентність.

Реформування правоохоронного відомства, зміна концепції діяльності Національної поліції (НП) України суттєво вплинули на сутність службової діяльності поліцейських, зокрема управлінської діяльності керівників структурних підрозділів [1, с. 85; 2, с. 71]. Основний зміст управлінської діяльності фахівця в галузі правоохоронної діяльності полягає в оцінюванні ситуації, визначенні цілей, ухваленні рішень, розробленні, реалізації та коригуванні способів управління для досягнення бажаної мети, організації спільної діяльності колективу для виконання рішень, а також реалізації інших службових функцій відповідно до конкретних завдань і напрямку діяльності [3, с. 104].

Осмислення радикальних змін у правоохоронній сфері спонукають по новому оцінювати сутність і важливість управління, роль, місце, а головне – компетентності керівника, які необхідні для ефективного управління підрозділом. У контексті нової концепції діяльності поліції зазначене зумовлює актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дає підстави констатувати наявність значної кількості наукових праць, які стосуються вивчення складових професійної компетентності правоохоронців, структури управлінської компетентності керівників різних закладів та установ [2, с. 72; 4; 5, с. 83; 6, с. 64; 7, с. 76]. Вчені переконані, що управлінська компетентність є складовою професійної кваліфікації керівника, визначальним чинником удосконалення управління колективом і результативності його дій.

Управлінська компетентність має різне змістове наповнення залежно від сфери, у якій вона реалізується [8–14]. Однак спільним є те, що від професійних й особистісних рис керівників залежить результат роботи всієї системи, її ефективність і життєздатність.



У широкому контексті керівник – це особа, яка наділена правом управління та прийняття рішень. У практичній діяльності керівник має управляти людьми й самим собою, навчати та розвивати підлеглих, розбиратися в людях, формувати малі групи й спрямовувати їх діяльність; визначати індивідуально-психологічні механізми розвитку професійної адаптованості працівників поліції; володіти педагогічними прийомами та вмінням тонко й непомітно для підлеглих навчати їх дорученій справі, доводячи їх професійну кваліфікацію до необхідних стандартів [2, с. 72]. На думку І. Охріменка, управлінська діяльність керівника підрозділу Національної поліції першочергово має бути спрямована на оптимальне обрання психологічно обґрунтованого та практично виправданого інструментарію когнітивно-комунікативної взаємодії для реалізації службових завдань [2, с. 71].

Розглядаючи проблематику формування особистості управлінця органів НП України, І. Кузьменко [12, с. 146] акцентує на психологічній готовності керівників органів Національної поліції належно здійснювати управлінську діяльність.

На підставі аналізу складових процесу керівництва в підрозділах НП України, дослідник виокремив низку компонентів управлінської діяльності сучасного керівника, з-поміж яких: мотиваційний; емоційно-вольовий; організаторський; комунікативний; прогностично-діагностичний; порівняльно-оцінювальний; моральний [12, с. 150]. На думку І. Кузьменка управлінську компетентність варто розглядати як складне індивідуально-професійне утворення, що інтегрує в собі професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні цінності та якості, які забезпечують готовність ефективно здійснювати управлінську діяльність. Далі дослідник зазначає, що управлінська компетентність – це комплексна система, що містить змістовні, ресурсно-часові й соціально-психологічні аспекти діяльності керівника. Так, І. Кузьменко переконаний, що ефективна управлінська компетентність має відповідати таким вимогам: ґрунтуватися на теоретичних підходах до структури особистості; передбачати можливості для психологічного діагностування; наявних управлінських здібностей керівників для прогнозування подальшої ефективності їхньої професійної діяльності; урахувати не лише наявні індивідуально-психологічні особливості людини, а й об'єктивні ситуаційні обставини, які впливають на її поведінку; передбачати використання відносно невеликого комплексу надійних і валідних психодіагностичних методів, які доповнювали б один одного, були взаємоузгодженими в межах певної методологічної концепції [12, с. 152].

У контексті вивчення складових управлінської компетентності керівника підрозділу поліції важливими є дослідження О. Цільмак. Дослідниця переконана, що управлінська компетентність ґрунтується на низці взаємозалежних професійно важливих складових, з-поміж яких варто виокремити: знання, уміння, навички, звички, якості, здібності, мотивацію, світогляд і досвід [7, с. 81].

Згідно з дослідженнями О. Повстин [3, с. 104], структуру управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини формують п'ять компонентів: когнітивний; діагностичний; аксіологічний; праксеологічний; рефлексивний.

На підставі здійсненого факторного аналізу дослідниця О. Борисюк встановила наявність восьми типів управлінської компетентності майбутніх офіцерів поліції. Успішними керівниками-полісменами мають підстави стати курсанти за такими типами: інтернальний тип із високим рівнем саморегуляції; особи з високим управлінським потенціалом; професійно зацікавлений тип із високим рівнем саморегуляції; інтроверти спрямовані на взаємини в колективі; чоловічий тип спрямований на справу [13, с. 225].

Отже, ґрунтовний аналіз сучасних наукових досліджень і публікацій дає підстави констатувати, що попри вагомі здобутки у сфері управління правоохоронними органами, недостатньо уваги приділено саме проблемам розвитку управлінської компетентності керівників структурних підрозділів у галузі правоохоронної діяльності.

Мета статті полягає в тому, щоб висвітлити складові управлінської компетентності сучасного керівника в галузі правоохоронної діяльності.



Ефективність функціонування певного структурного підрозділу НП України в сучасних умовах залежить насамперед від управлінського потенціалу та рівня компетентності його керівника.

Грунтовне вивчення нормативних документів дає підстави констатувати вимоги до керівників структурних підрозділів, відповідно до яких особа має відповідати загальним умовам вступу на службу в поліцію, зокрема повинна мати повну вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права та досвід роботи на керівних посадах не менше одного року [15]. Кандидати на керівні посади вищого рівня проходять двоступеневу процедуру конкурсного добору. З цього приводу Е. Садаклієва зазначає, що в межах загальної компетентності в кандидатів на керівні посади оцінюють знання професійних й етичних стандартів; комунікативні навички, мотивацію, уміння приймати рішення, творчий підхід, сприйнятливість до інновацій [16, с. 56]. Серед спеціальних якостей оцінюють лідерські риси кандидата, його вміння управляти персоналом і дбати про професійне зростання підлеглих, навички планування щоденної діяльності, стратегічне мислення тощо.

У науковій літературі розглянуто чимало здібностей, що відповідають специфічній діяльності керівників структурних підрозділів поліції, з-поміж яких: психологічна готовність особисто здійснювати управлінську діяльність, знання теорії та методології управління людськими ресурсами; уміле застосування методів управління підрозділом; здатність ухвалювати самостійні, прогнозовані й обґрунтовані рішення; висока психофізіологічна працездатність, здатність до саморегуляції та самоконтролю, стресостійкість; самовладання в екстремальних ситуаціях; уміння стратегічно мислити; прогнозувати та передбачати розвиток професійних ситуацій; здатність знаходити декілька можливих способів розв'язання проблеми й швидко визначати найефективніший; уміння обирати оптимальну форму спілкування залежно від психологічного стану й індивідуальних особливостей співрозмовника; інтерес до управлінської діяльності; готовність обґрунтовано ризикувати та брати на себе відповідальність за прийняті рішення, нести покарання за власні помилки; емоційна, поведінкова та когнітивна гнучкість; здатність критично оцінювати свої можливості, виявляти власні помилки, аналізувати й коригувати власну поведінку. Окреслений перелік рис відповідає позиціям психології праці й теорії особистості, проте його практичне втілення, на думку дослідниці Е. Садаклієвої [16, с. 57], буде мати низку обмежень. Невисокою є ймовірність знайти претендента на посаду, що відповідає зазначеним критеріям, оскільки це ідеальний перелік рис, до якого варто прагнути в професійному саморозвитку керівнику структурного підрозділу поліції.

Професор І. Охріменко акцентує на такому переліку вимог до сучасного управлінця підрозділом НП України: знання законодавства; управлінські та лідерські якості; уміння приймати ефективні рішення; комунікація та взаємодія (публічні виступи, співпраця та налагодження партнерської взаємодії); управління змінами (управління змінами та реакцією на них, оцінка ефективності реформ); управління організацією та персоналом (організація роботи та контроль, мотивування, індивідуальний підхід в управлінні людськими ресурсами); особистісні компетенції (творчий потенціал можливостей нестандартних рішень, самоорганізація та саморозвиток, уміння працювати в стресових ситуаціях тощо); управління публічними фінансами; робота з інформацією [2, с. 74].

На підставі здійснених досліджень установлено, що управлінська компетентність керівника структурного підрозділу передбачає комплекс знань, умінь, професійно важливих рис, досвіду управлінської діяльності та потребує постійного розвитку й змістового наповнення новими даними.

Сукупність знань варто розглядати за двома напрямками: загальні знання, які важливі для керівників будь-якої спеціалізації; спеціальні, які стосуються керівника конкретного структурного підрозділу НП України. Для ефективного здійснення управлінської діяльності керівнику підрозділу необхідно володіти такими загальними знаннями, з-поміж яких: основи прогнозування, планування, програмування, проектування діяльності підрозділу; етапи контролю;



критерії та показники ефективності управлінської діяльності; структуризація діяльності підрозділу та розподіл праці, рівні управління; сучасні тенденції в розвитку підрозділу, стратегічне управління підрозділом; психологічні проблеми, що можуть виникати між керівниками й підлеглими; офіційні та неофіційні ролі в групі; шляхи створення ефективної команди; форми психологічної сумісності співробітників; поняття соціально-психологічного клімату; ефективні методи управління підрозділом; методи покращення працездатності персоналу; механізми і способи психологічного впливу; сутність, види та прийоми маніпулювання; психологічні особливості конфлікту, динаміка конфлікту, способи його розв'язання; психологічні особливості спілкування керівника в колективі.

Окреслений комплекс знань дає змогу розпізнавати проблеми та знаходити засоби для їхнього розв'язання. Завдяки цим знанням у керівника формуються діагностично-прогностичні, організаційно-регулятивні, контрольні-оцінювальні вміння, які разом із культурою взаємодії несин і творчим потенціалом сприяють розвитку управлінської компетентності.

Керівнику структурного підрозділу поліції необхідно враховувати, що підлеглий, є свідомою й активною особистістю, яка має певні інтереси та мотиви діяльності, ціннісні орієнтації та настанови, особистісне розуміння поставлених завдань, характерологічні особливості тощо. Тому психологічною умовою оптимального управління буде індивідуальний підхід до працівника з боку керівника під час розподілення завдань.

Сформовані вміння забезпечують осмисленість, раціональність, продуктивність й ефективність управлінської діяльності керівника структурного підрозділу. Серед них варто також виокремити загальні та спеціальні. Керівник має вміти: успішно виконувати обов'язки, що передбачені посадовими інструкціями; раціонально використовувати час; встановлювати пріоритетність дій і заходів; володіти сучасними технологіями управління персоналом; приймати продумані й обґрунтовані управлінські рішення; здійснювати оцінювання ефективності управлінських рішень; враховувати наслідки управлінських рішень і дій з позиції соціальної відповідальності; нести відповідальність за прийняті рішення, результати роботи колективу; об'єктивно оцінювати власну роботу та роботу колег.

Для ефективної діяльності структурного підрозділу керівник має вміти: аналізувати зовнішнє та внутрішнє середовище підрозділу, виявляти в ньому ключові елементи й оцінювати їх вплив; виявляти соціально значущі проблеми та процеси, що відбуваються, прогнозувати можливий їх розвиток; збирати інформацію, оцінювати ситуацію, розробляти й обґрунтовувати варіанти стратегічного планування; планувати програму необхідних дій для досягнення конкретної мети; проєктувати організаційну структуру підрозділу, здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на їх підставі; об'єктивно оцінювати отриману інформацію та вміти її використовувати для розв'язання конкретних завдань; враховувати ризики в процесі управління, оцінювати та нейтралізувати їх; визначати перспективи розвитку підрозділу; проводити ефективно та результативно наради; контролювати дотримання виконавської та службової дисципліни в підрозділі; впливати на характер і напрям діяльності працівників; ставити перед співробітниками завдання, розподіляти між ними функції, контролювати їх виконання; володіти різними способами вирішення конфліктних ситуацій; визначати здібності людей та оптимально їх використовувати; мотивувати та стимулювати співробітників; використовувати засоби заохочення і стягнення; делегувати повноваження та контролювати їх виконання.

Управлінська компетентність керівника завжди має особистісне забарвлення рисами конкретної людини. У керівника структурного підрозділу НП України мають бути сформовані такі риси: ініціативність, логічне мислення, здатність до роботи в команді, комунікативні здібності, вміння вчитися, здатність опрацьовувати інформацію. З урахуванням вимог, зафіксованих в освітньо-кваліфікаційних характеристиках, у структурі професійної підготовки фахівців у галузі правоохоронної діяльності виокремлюють п'ять груп управлінських рис керівника, які забезпечують ефективність його діяльності, серед яких: професійно значущі (показують рівень кваліфікації фахівця); організаційно-управлінські (розкривають його здатність



мобілізувати своїх підлеглих для виконання поставлених завдань); лідерські (визначають спроможність керівника вести за собою); психолого-педагогічні (сприяють виховному впливу на підлеглих); соціально значущі (характеризують особистісні риси та властивості психіки керівника) [3, с. 104]. Кожна з цих груп містить конкретні риси, які визначають стиль управління, інтелектуальні, а також морально-вольові характеристики фахівця.

Складовою управлінської компетентності керівника є наявність розвинених лідерських рис, серед яких: упевненість у собі, самостійність, незалежність, заповзятливість, авторитетність, помірна амбіційність, харизматичність, організованість тощо. На думку О. Цільмак [7, с. 82], зазначені професійно важливі лідерські якості тісно пов'язані з іншими групами якостей, серед яких: інтелектуальні (гнучкість, проникливість, прогностичність, ініціативність, допитливість, рефлексивність, розсудливість, самокритичність); емоційно-вольові; моральні; комунікативні; соціально спрямовані. Сформувати на достатньому рівні окреслені якості одразу неможливо. Їх розвиток може відбуватися впродовж тривалого часу під час самоосвіти [1, с. 85].

Наявний управлінський досвід забезпечує раціональність, економність, продуктивність, ефективність і результативність цієї діяльності. Він ґрунтується на вже пережитому, випробуваному, на сукупності знань, умінь, навичок, отриманих у процесі практичної управлінської діяльності, а також на опанованих найраціональніших способах і формах здійснення управлінської діяльності.

Безперечно якість виконання функцій керівника залежить також від рівня мотивації, а саме: бажання бути керівником, управляти іншими; прагнення підвищувати власний авторитет і престиж колективу, забезпечувати кар'єрне зростання, професійно самореалізовуватися; потреби в досягненні власного успіху й успіху колективу, професійну настанову особи на ефективну управлінську діяльність, досягнення результатів тощо.

Отже, управлінська компетентність сучасного керівника в галузі правоохоронної діяльності – це готовність і здатність виокремлювати, точно формулювати, цілісно й глибоко аналізувати проблеми підрозділу та знаходити зі значної кількості підходів до їх вирішення найдоцільніші й найефективніші для певної ситуації. Окреслене структурне утворення передбачає наявність у керівника підрозділу комплексу загальних і спеціальних знань, умінь, професійно важливих рис, досвіду управлінської діяльності та мотивації до підвищення ефективності діяльності підрозділу й бажання до постійного саморозвитку та самовдосконалення.

Використані літературні джерела

1. *Бондаренко В.* Професійне самовдосконалення правоохоронців у контексті реформування освіти системи МВС України / В. Бондаренко, В. Сягровець, С. Русанівський // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. – 2020. – Вип. 2 (25). – С. 83–90.
2. *Охріменко І. М.* Актуальні психологічні проблеми управління персоналом сучасної поліцейської організації / І. М. Охріменко // Юридична психологія. – 2019. – № 2 (25). – С. 70–77. DOI: <https://doi.org/10.33270/03192502.70>.
3. *Повстин О.* Підготовка майбутніх фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності як педагогічна проблема / О. Повстин // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2017. – № 1. – С. 99–108.
4. *Bondarenko V.* Methodological principles of the professional training of future specialists at higher educational institutions / V. Bondarenko, O. Antipova, G. Griban, N. Sydorchuk, N. Biruk, L. Horokhova, I. Boichuk, I. Verbovskyi, O. Antonova, I. Novitska, K. Prontenko, I. Bloshchynskyi // Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores. – 2019. Año: VII. Número: Edición Especial, Artículo. – No. 2 Período: Diciembre.
5. *Бондаренко В. В.* Компоненти професійної компетентності працівників підрозділів патрульної служби Національної поліції України / В. В. Бондаренко, С. М. Решко, О. І. Ємчук // Юридична психологія. – 2016. – № 2. – С. 81–90.



6. Чередніченко Г. А. Сутність та структура управлінської компетентності керівника вищого навчального закладу / Г. А. Чередніченко // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – 2011. – Вип. 31. – Ч. 2. – С. 63–69.

7. Цільмак О. М. Складові управлінської компетентності керівника органу досудового розслідування національної поліції України / О. М. Цільмак // Юридика психологія. – 2017. – № 2 (21). – С. 74–85.

8. Бондаренко В. В. Практичні аспекти формування професійної компетентності працівників патрульної поліції / В. В. Бондаренко, Н. Ю. Худякова, Ю. І. Давигора // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. – 2020. – Вип. 5 (125) 20. – С. 29–35. (Серія 15: «Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт)»). DOI 10.31392/NPU-nc.series.15.2020.5(125).05.

9. Давигора Ю. І. Гуманістичний аспект формування професійної компетентності майбутніх правоохоронців у контексті нової концепції діяльності Національної поліції України / Ю. І. Давигора, Н. Ю. Худякова, В. В. Бондаренко // Modern science: problems and innovations. Abstracts of the 7th International scientific and practical conference. SSPG Publish. Stockholm, Sweden. – 2020. – P. 172–177. – URL: <https://sci-conf.com.ua/vii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-science-problems-and-innovations-20-22-sentyabrya-2020-goda-stokgolm-shvetsiya-arhiv/>.

10. Бондаренко В. В. Теоретичні і методичні основи професійної підготовки майбутніх працівників патрульної поліції : дис. ... док. пед. наук : 13.00.04 / В. В. Бондаренко. – Чернігів, 2019. – 651 с.

11. Бондаренко В. В. Методологічні підходи до професійного навчання майбутніх працівників патрульної поліції / В. В. Бондаренко, В. А. Данильченко, Н. Ю. Худякова, О. І. Кримець // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. – 2019. – Вип. 2. – С. 80–88. URL: http://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2019_2/11.pdf. DOI: <https://doi.org/10.32405/2413-4139-2019-2-80-88>.

12. Кузьменко І. Г. Проблематика формування особистості управлінця органів Національної поліції України / І. Г. Кузьменко // Юридика психологія. – 2018. – № 2 (23). – С. 145–155.

13. Борисюк О. М. Психологічна характеристика типів управлінської компетентності майбутнього офіцера поліції / О. М. Борисюк // Молодий вчений. – 2017. – № 4 (44). – С. 223–227.

14. Bondarenko V. Formation of the professionally significant skills and competencies of future police officers during studying at higher educational institutions / V. Bondarenko, I. Okhrimenko, I. Tverdokhvalova, K. Mannapova, K. Prontenko // Revista Românească pentru Educație Multidimensională. – 2020. – No. 12 (3). – P. 246–267. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320>.

15. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. – URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

16. Садаклієва Е. В. Теоретичні засади управлінської компетентності керівників органів Національної поліції України / Е. В. Садаклієва // Юридика психологія. – 2018. – № 1. – С. 53–65.

References

1. Bondarenko, V., Siahrovets, V. & Rusanivskyi, S. (2020). Profesiine samovdoskonalennia pravookhorontsiv u konteksti reformuvannia osvity systemy MVS Ukrainy [Professional self-improvement of law enforcement officers in the context of reforming the education system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. *Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy – Pedagogical innovations: ideas, realities, perspectives*, 2, P. 83–90 [in Ukrainian].

2. Okhrimenko, I. M. (2019). Aktualni psykhologichni problemy upravlinnia personalom suchasnoi politseiskoi orhanizatsii. [Current psychological problems of personnel management of a modern police organization]. *Yurydychna psykhologhiia – Legal psychology*, 2, P. 70–77. DOI: <https://doi.org/10.33270/03192502.70>. [in Ukrainian].

3. Povstyn, O. (2017). Pidhotovka maibutnix fakhivtsiv u haluzi bezpeky liudyny do upravlinskoi diialnosti yak pedahohichna problema. [Training of future specialists in the field of human security for management activities as a pedagogical problem]. *Pedahohika i psykhologhiia profesiinoi osvity – Pedagogy and psychology of vocational education*. 1, P. 99–108. [in Ukrainian].



4. Bondarenko, V., Antipova, O., Griban, G., Sydorchuk, N., Biruk, N., Horokhova, L., Boichuk, I., Verbovskiy, I., Antonova, O., Novitska, I., Prontenko, K., & Bloshchynskiy, I. (2019). Methodological principles of the professional training of future specialists at higher educational institutions. *Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores*. Año: VII. Número: Edición Especial, Artículo No. 2 Período: Diciembre.

5. Bondarenko, V. V., Reshko, S. M., & Yemchuk, O. I. (2016). Komponenty profesiinoi kompetentnosti pratsivnykiv pidrozdiliv patrolnoi sluzhby Natsionalnoi politsii Ukrainy. [Components of professional competence of employees of patrol service units of the National Police of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiia – Legal psychology*, 2, P. 81–90. [in Ukrainian].

6. Cherednichenko, H.A. (2011). Sutnist ta struktura upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka vyshchoho navchalnoho zakladu. [The essence and structure of managerial competence of the head of a higher education institution]. *Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity, Problems of modern pedagogical education*, 31, P. 63–69. [in Ukrainian].

7. Tsilmak, O. M. (2017). Skladovi upravlinskoï kompetentnosti kerivnyka orhanu dosudovoho rozsliduvannia natsionalnoi politsii Ukrainy. [Components of the managerial competence of the head of the pre-trial investigation body of the National Police of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiia, Legal psychology*, 2, P. 74–85. [in Ukrainian].

8. Bondarenko, V. V., Khudiakova, N. Yu. & Davyhora, Yu. I. (2020). Praktychni aspekty formuvannia profesiinoi kompetentnosti pratsivnykiv patrolnoi politsii. [Practical aspects of formation of professional competence of patrol police officers]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P.Drahomanova – Scientific journal of the National Pedagogical University named after M.P.Drahomanov*, 5, P. 29–35. DOI 10.31392/NPU-nc.series 15.2020.5(125).05 [in Ukrainian].

9. Davyhora, Yu. I., Khudiakova, N. Yu., & Bondarenko, V. V. (2020). Humanistychnyi aspekt formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh pravookhorontsiv u konteksti novoi kontseptsii diialnosti Natsionalnoi politsii Ukrainy [Humanistic aspect of formation of professional competence of future militiamen in the context of a new concept of activity of the National Police of Ukraine]. *Modern science: problems and innovations: Abstracts of the 7th International Scientific and Practical Conference*. P. 172–177. Stockholm, Sweden. Retrieved from <https://sci-conf.com.ua/vii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-science-problems-and-innovations-20-22-sentyabrya-2020-goda-stokgolm-shvetsiya-arhiv> [in Ukrainian].

10. Bondarenko, V. V. (2019). Teoretychni i metodychni osnovy profesiinoi pidhotovky maibutnikh pratsivnykiv patrolnoi politsii [Theoretical and methodological bases of professional training of future patrol police officers]. *Doctor's thesis*. [in Ukrainian].

11. Bondarenko, V. V., Danylchenko, V. A., Khudiakova, N. Yu., & Krymets, O. I. (2019). Metodolohichni pidkhody do profesiinoho navchannia maibutnikh pratsivnykiv patrolnoi politsii [Methodological approaches to professional training of future patrol police officers]. *Pedahohichni innovatsii: idei, realii, perspektyvy – Pedagogical innovations: ideas, realities, perspectives*. 2, 80–88. Retrieved from http://pi.iod.gov.ua/images/pdf/2019_2/11.pdf. doi.org/10.32405/2413-4139-2019-2-80-88. [in Ukrainian].

12. Kuzmenko, I. H. (2018). Problematyka formuvannia osobystosti upravlintsia orhaniv Natsionalnoi politsii Ukrainy. [Problems of forming the personality of the manager of the National Police of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiia – Legal psychology*. 2, P. 145–155. [in Ukrainian].

13. Borysiuk, O. M. (2017). Psykholohichna kharakterystyka typiv upravlinskoï kompetentnosti maibutnoho ofitsera politsii. [Psychological characteristics of the types of managerial competence of the future police officer]. *Molodyi vchenyi, – A young scientist*, 4, P. 223–227. [in Ukrainian].

14. Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Tverdokhvalova, I., Mannapova, K., & Prontenko, K. (2020). Formation of the professionally significant skills and competencies of future police officers during studying at higher educational institutions. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 12(3), 246–267. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320>.

15. Zakon Ukrainy «Pro Natsionalnu politsiu»: vid 2 lyp. 2015 r. No. 580-VIII [Law of Ukraine «On National Police» from July 2, 2015, No. 580-VIII]. (n.d.). zakon2.rada.gov.ua. Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> [in Ukrainian].



16. Sadakliieva, E. V. (2018). Teoretychni zasady upravlinskoi kompetentnosti kerivnykiv orhaniv Natsionalnoi politsii Ukrainy. [Theoretical principles of managerial competence of heads of bodies of the National Police of Ukraine]. *Yurydychna psykholohiia – Legal psychology. 1*, P. 53–65. [in Ukrainian].

Bondarenko Valentyn, Bykova Hanna, Rusanivskyi Serhii

MANAGEMENT COMPETENCE OF A MODERN HEAD OF A POLICE DEPARTMENT

Summary.

The analysis of the modern scientific literature, which covers features of administrative activity of heads of structural divisions of National police, is carried out. Based on the elaboration of normative documents, the requirements for the heads of the police department are outlined. It is established that the managerial competence of the head in the field of law enforcement is the willingness and ability to identify, accurately formulate, holistically and deeply analyze the problems of the unit and find the most appropriate approaches to solve them the most appropriate and effective for a given situation. The outlined structural formation presupposes that the head of the department has acquired a set of general and special knowledge, skills, professionally important traits, experience in management and motivation to increase the efficiency of the unit and the desire for continuous self-development and self-improvement.

To effectively perform management activities, the head of the unit must have a number of general knowledges, including: basics of forecasting, planning, programming, design of the unit; stages of control; criteria and indicators of management efficiency, etc. Thanks to this knowledge, the manager develops diagnostic-prognostic, organizational-regulatory, control-evaluation skills, which together with the culture of relationships and creative potential contribute to the development of managerial competence.

A component of managerial competence of the leader is the presence of developed leadership qualities, including self-confidence, independence, initiative, authority, moderate ambition, charisma, organization. Management experience ensures the rationality, cost-effectiveness, productivity, efficiency and effectiveness of this activity. It is based on the already experienced, tested on a set of knowledge, skills, abilities obtained in the process of practical management, and on the most rational ways and forms of management activities.

Keywords: head; police department; policeman; managerial competence.

Стаття надійшла до редколегії 19 серпня 2021 року