7. Кваліфікаційні норми та вимоги Єдиної спортивної класифікації України з олімпійських видів спорту : затв. наказом М-ва молоді та спорту від 17.04.2014 № 1258. *Офіційний вісник України*, 2014. № 42. С. 14.

8. Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України : затв. наказом МВС від 09.02.2016 № 90. *Офіційний вісник України*. 2016. № 22. С. 170.

9. Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання : наказ МВС України від 06.04.2016 № 260. *Офіційний вісник України*, 2016. № 39. С. 210.

10. Освітньо-професійні програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти // Харківський національний університет внутрішніх справ : сайт. URL: http://univd.edu.ua/uk/dir/1942/osvitno-profesiyni-programy-pershogo--bakalavrskogo--rivnya-vyshchoi-osvity (дата звернення: 01.10.2019).

11. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо заохочення зайняття молоді спортом. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=62976 (дата звернення: 01.10.2019).

Одержано 27.10.2019

УДК 65.015

Сергій Олександрович ТКАЧЕНКО,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2
Харківського національного університету внутрішніх справ;
https://orcid.org/0000-0002-5816-4185

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ БІЗНЕС-УПРАВЛІННЯ

Із часу виникнення менеджменту як системи професійної діяльності розвиток теорії й практики бізнес-управління постійно еволюціонували. Починаючи з кінця XIX століття, різноманітні підходи до ефективного управління організацією послідовно, змінювали один одного, що було пов'язано як з умовами суспільного розвитку, так і з вимогами до менеджменту з боку економічних систем у той або інший момент часу.

Ці підходи досить швидко завойовували популярність і послідовно застарівали, не справляючись із викликами часу і змінами ринку, що обумовлюють зміни навколишнього економічного середовища.

Нова управлінська філософія базується на визнанні концепції зростання відкритості організацій. Їх успіхи знаходяться не лише всередині підприємств, скільки закладені в економічному, соціальному, науково-технічному й політичному оточенні, причому ступінь відкритості, для забезпечення життєздатності системи, збільшується.

Для успішного функціонування в сучасних умовах організація повинна не лише швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі і здобувати із цього відповідні вигоди, але й робити відповідні впливи на нього.

Найважливішим методологічним напрямом розвитку сучасної теорії менеджменту є використання ситуаційного підходу до корпоративного управління, що дозволяє формувати адаптивний стиль управління, використовувати нову тактику в нових обставинах з метою запобігання втрат та регресу.

Ситуаційний підхід як принцип управління орієнтує суб'єкт управління на аналіз і характеристику управлінського задачі; визначення взаємозв'язків між прогнозом розвитку ситуації й факторним станом суб'єкта; співвідношення управлінського ситуаційного завдання з результатами рівня глобального планування; оптимізацію технологічних рішень управлінських проблемних питань із наступною їхньою адаптацією в умовах функціонування системи.

Ключовою ідеєю в рамках ситуаційної моделі є використання стратегічного планування, що базується на аналізі розривів.

Використання в управлінні системного підходу дозволяє розглядати організацію як єдину систему, нерозривно пов'язану із зовнішнім середовищем, що є основою формування соціально-орієнтованого напрямку менеджменту, де основна відповідальність суб'єкта формується перед співробітниками компанії. Економічно ця позиція обґрунтовується тим, що все більша частина доходу створюється за рахунок інтелекту персоналу, тому саме його слід зацікавлювати в діяльності через різні соціальні гарантії й пакети.

Разом з тим, розвиток менеджменту супроводжується переходом від кадрових до людських ресурсів, і як наслідок до людського капіталу, коли роль персоналу в успішній діяльності компанії стає критичною. Даний підхід приводить до того, що витрати ресурсного розвитку й підвищення кваліфікації стали розглядатися не як витрати, а як активи компанії, які необхідно ефективно використовувати.

Більшість закордонних і вітчизняних учених, практиків справедливо відзначають, що джерела тривалої переваги перед конкурентами варто шукати в людських елементах бізнесу – людях, ідеях, культурі, які, є головним ресурсом. Це означає, що співробітник є найважливішою ланкою «нової» управлінської парадигми, а його ексклюзивні якості здобувають величезну цінність, що обумовлює глибокі якісні зміни в менеджменті – розвиток системи управління людськими ресурсами у взаємозв'язку й взаємозалежності з іншими основними напрямками еволюції менеджменту.

Характерною рисою корпоративних відносин є посилення уваги до організаційної культури, різним, формам демократизації й управління, участі працівників у розподілі ресурсів; прийнятті й реалізації управлінських рішень;

© Ткаченко С. О., 2019

KhNUIAIR(Institutional Repository of KhNUIA)

використанню максимально ефективного стилю керівництва. Основу сучасного лідерства становить гуманізм у управлінні спільною працею, створення творчої атмосфери й колективної зацікавленості в досягненні запроєктованих результатів, де особливе значення приділяється кваліфікації менеджерів, трудовій мотивації, психологічній сумісності і взаєминам у колективі, реакції на зміни та нові управлінські рішення.

Разом з тим, з одного боку, різко зростає потреба в лідерах, здатних відчути необхідність змін, здійснити їх, переконати й зацікавити у необхідності змін весь колектив. З іншого боку, сама організація має лідерський потенціал, оскільки кожен її член здатний впливати на інших співробітників.

У зв'язку із цим на сучасному етапі розвитку значно зростає роль організації безперервного навчання персоналу підприємств, корпорацій, а для ефективного використання людського потенціалу виникає необхідність застосовувати нові підходи в управлінні для поповнення запасу знань.

Одержано 21.10.2019

УДК 659.3:378

Валентина Олександрівна ТЮРІНА,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;
https://orcid.org/ 0000-0003-2308-1977

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КУРСАНТІВ ЯК МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Актуальність проблеми. Для характеристики професіоналізму фахівця сьогодні найчастіше використовується поняття «професійна компетентність».

Але часто зусилля фахівця, особливо того, чия професія відноситься до типу професій «людина – людина», не дають позитивного результату, оскільки людина не вміє управляти своїми емоціями і не враховує, не розуміє емоції інших людей. Тобто у спеціаліста не сформований і не розвинутий емоційний інтелект, який є основою емоційної компетентності.

Особливого значення набуває проблема формування і розвитку професійної компетентності при підготовці спеціалістів – працівників поліції.

Останні посідають в соціумі особливе місце, оскільки, маючи великі владні повноваження, повинні не тільки стояти на сторожі закону, а й не допускати негативного психологічного впливу «агресивного» соціального середовища на власну професійну діяльність і власну особистість. Як правило, такий вплив здійснюється через емоційну сферу людини. Отже, однією з особливостей професійної діяльності працівників поліції є те, що ця діяльність здійснюється в агресивному соціальному середовищі, тобто за умов різноманітних соціальних конфліктів.

Ефективність професійної діяльності працівників поліції детермінується багатьма факторами. До їх числа відноситься й уміння управляти конфліктом, позитивно впливати на свого опонента. уміння обирати у конфлікті оптимальний стиль поведінки для раціонального вирішення конфліктної ситуації.

Указані уміння конструктивної поведінки і конструктивного спілкування в конфліктних ситуаціях, коли від дій поліцейського залежить не тільки його життя, а й життя інших людей, значною мірою визначаються не тільки здатністю працівника поліції розуміти свої почуття й емоції й управляти ними, а також здатністю розуміти емоції інших людей і здійснювати на них психологічний вплив.

Тому до числа професійних знань працівників поліції відносяться також і знання про емоційну сферу людини, про вплив емоцій на поведінку людини у конфліктних ситуаціях, особливо – в екстремальних ситуаціях, а до професійно значущих якостей особистості правоохоронців мають бути віднесені, зокрема, здатність раціонально поводитись в конфліктних ситуаціях, стресостійкість, психологічна й емоційна стійкість, здатність тримати під контролем власні емоції, а також управляти ними й емоціями інших людей.

Зв'язок з попередніми дослідженнями. Різні аспекти формування і розвитку компетентності досліджували М. Васильєва, Т. Лебединець, А. Маркова, Л. Петровська, Л. Пуховська, С. Сисоєва, А. Хуторської та інші. Деякі питання професійної компетентності працівників поліції розглядали О. Бандурка, Н. Кулик, В. Тюріна, П. Червоний та інші. Концепції емоційного інтелекту розробляли як зарубіжні (Д. Гоулмен, Р. Купер, Є. Ільїн, М. Фетиський), так й українські (Г. Березюк, Є. Носенко, О. Філатова та інші) вчені.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, багато питань, що стосуються сутності, структури, умов і особливостей формування професійної компетентності майбутніх правоохоронців, залишилось до тепер недостатньо вивченими. Зокрема, потребує додаткового дослідження низка питань щодо формування і розвитку емоційного інтелекту та його взаємозв'язку з емоційною та професійною компетентностями працівників поліції.

Мета нашої роботи полягає в тому, щоб уточнити сутність поняття «емоційний інтелект» і визначити його вплив на розвиток емоційної та професійної компетентностей курсантів як майбутніх офіцерів поліції і на ефективність їхньої професійної діяльності.

© Тюріна В. О., 2019