

**О. О. Гуйван**, ад'юнкт кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ

## **СПІВІДНЕСЕННЯ ЛІДЕРСТВА ТА КЕРІВНИЦТВА В УМОВАХ ВЗАЄМОДІЇ СЛІДЧОГО І ПРАЦІВНИКІВ ОПЕРАТИВНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ОВС ПІД ЧАС РОЗКРИТТЯ Й РОЗСЛІДУВАННЯ ЗЛОЧИНІВ**

*Розглянуто проблематику поєднання лідерства та керівництва в умовах взаємодії між слідчими і працівниками оперативних підрозділів ОВС України під час розкриття та розслідування злочинів.*

**Ключові слова:** *слідчий; працівник оперативного підрозділу; експерт-криміналіст; взаємодія; лідерство; керівництво; спільне виконання завдань.*

**М**етою і завданням цієї статті є аналіз шляхів оптимізації діяльності органів внутрішніх справ (ОВС) України, з'ясування та вирішення питань щодо їх режиму та умов роботи, а також у розробленні на основі чинного законодавства України та практики його реалізації пропозицій щодо удосконалення та апробації на практиці введення сучасних методик щодо поліпшення ефективності функціонування органів та підрозділів внутрішніх справ.

Реформування відповідно до вимог передового світового досвіду правового та демократичного суспільства в сучасних умовах є головним завданням процесу становлення України. При цьому одне з провідних місць займають питання формування правоохоронної системи загалом і органів внутрішніх справ зокрема. Особливого значення це набуває в контексті прийняття Україною принципово нового кримінально-процесуального законодавства, що потребує перегляду всієї системи взаємодії всіх його суб'єктів.

Проблеми оптимізації взаємодії досліджували багато українських та зарубіжних науковців, зокрема: Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, В. І. Барко, В. Д. Данилов, А. П. Дербеньов, І. В. Карпов, А. В. Кобера, Я. Ю. Кондратьєв, Є. Ф. Коновалов, О. В. Кришевич, П. К. Кузьмін, В. Т. Лукашевич, Н. А. Михайличенко, І. В. Озерський, Б. Д. Паригін, Ю. Д. Федоров, Ю. В. Чуфаровський та ін., однак сьогодення висуває потребу оновлення та перегляду базових принципів з урахуванням оновлення українського законодавства.

Реформування та перегляд базових принципів організації продуктивного управління правоохоронними органами нині має

особливе значення для становлення та удосконалення вже існуючих форм і моделей управління державними органами.

Відомо, що будь-яка правоохоронна структура, до якої належить й система МВС, має ієрархічну будову з чітко регламентованою вертикальною субординаційною влади. Відповідно до цього, сам процес розкриття та розслідування злочинів вимагає організацію дієвого управління для налагодження скоординованого спільного та ефективного використання і наявних сил та засобів, що перебувають у розпорядженні керівника підрозділу ОВС.

Для підвищення якості роботи з розкриття та розслідування злочинів використовується така форма організації взаємодії між слідством та працівниками оперативних підрозділів, як слідчо-оперативна група (СОГ). СОГ створюється на підставі наказу начальника ОВС та забезпечує процес спільної діяльності щодо розкриття та розслідування злочину за конкретною кримінальною справою. До її складу, як правило, входять: слідчий, працівник оперативного підрозділу, дільничний інспектор міліції, експерт-криміналіст [1, п. 5.3].

Є. Ф. Коновалов у своїх працях зазначає, що СОГ може бути створена як на стадії порушення кримінальної справи, так і під час розслідування, у тому числі зі справи, у якій відновлено провадження, про нерозкриті злочини, а також зі справи, повернутій судом на додаткове розслідування. СОГ формується також для вирішення більш вузьких відносно розкриття злочинів завдань, наприклад, для розшуку злочинців, знарядь злочину і предметів злочинного посягання [2, с. 44].

Потрібно обов'язково брати до уваги, що група, зазвичай, проходить три основні етапи: формування групи, формування мікрогруп та утворення команди. У разі створення СОГ, дві перші фази становлення колективу є відсутніми, оскільки така форма тимчасової групи створюється за нормативними документами підрозділу ОВС, який її організовує. Тому особливу увагу щодо процесу формування групи слід звернути саме на те, що СОГ з розкриття та розслідування злочинів проходить всі три стадії протягом кількох днів або тижнів. При цьому вимоги до учасників цієї групи постійно різняться залежно від індивідуально-психологічних характеристик керівника та лідера [3, с. 36].

Основною метою взаємодії слідчого та органу дізнання на початковому етапі розслідування кримінальної справи, порушеної за фактом учиненого злочину, є встановлення особи злочинця. Усі процесуальні та оперативно-розшукові дії у цій категорії справ

мають основне спрямування – розкрити злочин. У разі потреби фізичного затримання підозрюваної у вчиненому злочині особи слідчий може залучити орган дізнання, давши відповідне доручення. Необхідність давання доручення зумовлюється тим, що доставка особи до слідчого знаходиться поза межами повсякденної діяльності слідчого, виконання чого може бути ним делеговано.

Інше завдання взаємодії такого етапу розслідування – збирання й оцінювання доказів, які в подальшому нададуть можливість висунути обвинувачення причетним до вчиненого злочину особам. Особлива увага звертається на виявлення слідів злочину. Така діяльність розпочинається відразу після порушення кримінальної справи, а у разі проведення огляду місця події до порушення справи – з моменту його проведення. Обсяг доказової інформації дасть змогу висунути та перевірити всі можливі слідчі версії [2, с. 43].

Успішне виконання поставлених завдань є запорукою своєчасного та якісного розкриття і розслідування кримінальної справи. Багато в чому ефективна діяльність цього формування залежить від досвіду, особистісних якостей та характерологічних особливостей працівників, які входять до складу СОГ. Особливу увагу варто звернути на розвиток якостей лідера та керівника СОГ.

Відповідно до “Положення про основи організації розкриття злочинів ОВС України”, затверджене наказом МВС від 24 січня 2011 р. № 456 п. 1.8, керівником СОГ призначається слідчий, який здійснює керівництво усіма силами та засобами, необхідними для повного своєчасного й всебічного розкриття та розслідування злочинів. Але далеко не кожен слідчий уміє грамотно розпорядитися наданою йому владою або не має достатнього досвіду роботи. У такому разі роль слідчого як лідера втрачається та її переймає на себе інший працівник, який також входить до складу цієї групи.

Спробуємо визначити основну відмінність лідерства та керівництва в умовах взаємодії між працівниками у слідчо-оперативній групі.

Лідерство розуміють як суспільно детермінований процес організації малої групи й управління нею, який сприяє ефективному досягненню групових цілей в оптимальні строки. Лідер – це особистість, за якою решта членів групи визнає право брати на себе найбільш відповідальні рішення, які стосуються інтересів кожного і визначають напрями та характер діяльності групи взагалі. Здебільшого, це особа, яка спонтанно висувається

на роль неофіційного керівника в умовах значимої для групи ситуації, щоб забезпечити належну її організацію для досягнення спільної мети.

У сучасній вітчизняній літературі існує значна кількість класифікацій лідерства. Цікавою є типологія лідерства, запропонована професором Б. Д. Паригінім. У її основі знаходиться кілька різних критеріїв: по-перше, за змістом; по-друге, за стилем; по-третє, за характером діяльності лідера.

За змістом розрізняють:

лідерів-натхненників, які розробляють і пропонують програму поведіння;

лідерів-виконавців, організаторів виконання вже заданої програми;

лідерів, які є одночасно і натхненниками й організаторами.

Однією з підстав типології лідерства є “стили” лідерства. Їх розрізняють:

а) авторитарний. Лідер, який вимагає монопольної влади. Він одноосібно визначає й формулює цілі й способи їх досягнення. Зв'язки між членами групи зведені до мінімуму й проходять через лідера або під його контролем. Авторитарний лідер намагається підвищити активність підлеглих адміністративними методами. Його головна зброя – “залізна вимогливість”, погроза покарання, почуття страху. Аж ніяк не всі авторитарні лідери грубі, імпульсивні люди, але їх ріднить холодність, владність. Психологічний клімат у групі, у якій практикується цей стиль лідерства, характеризується хібною доброзичливістю й взаємоповагою між лідером і послідовниками, які перетворюються в пасивних виконавців;

б) демократичний. Демократичний стиль лідерства, на думку дослідників, виявляється більш кращим. Подібні лідери звичайно тактовні, поважні, об'єктивні у спілкуванні зі членами групи. Соціально-просторове положення лідера – усередині групи. Такі лідери ініціюють максимальну участь кожного в діяльності групи, не концентрують відповідальність, а намагаються розподілити її серед усіх членів групи, створюють атмосферу співробітництва. Інформація не монополізується лідером і доступна членам колективу;

в) ліберальний, або “лідер, який не втручається”. Лідеру характерна відсутність похвали, осуджень, пропозицій. Він намагається уникати відповідальності, перекладаючи її на підлеглих. Установка подібного лідера – у разі можливості непомітне перебування осторонь. Лідер уникає конфліктів з

людьми й самоусувається від вирішення конфліктних справ, передаючи їх своїм заступникам та іншим людям, намагається не втручатися в перебіг діяльності групи.

Багато вчених узагалі не виділяють цей стиль лідерства як особливий, обмежуючись протиставленням авторитарного й демократичного типів лідерства.

За характером діяльності розрізняють такі типи лідерства:

універсальний – тип, що постійно виявляє якості лідера;

ситуативний – тип, що виявляє якості лідера лише в певній

ситуації [4, с. 56].

Найбільш поширеним у системі МВС є авторитарний стиль лідерства. Він безпосередньо пов'язаний із необхідністю приймати жорсткі та непопулярні серед більшості групи рішення організаційного та дисциплінарного характеру, що у подальшому призводить до вияву внутрішньогрупових суперечок і конфліктів.

Лідер є найбільш референтною особою у будь-якій групі, хоча може не завжди викликати симпатію у решти членів групи.

Керівництво являє собою модель управління, засновану на господарсько-правових повноваженнях. Однак чимало випадків, коли керівник є лише формальним лідером, призначеним вищестоящим керівним апаратом [4, с. 34–36].

У разі якщо лідер призначається керівником того чи іншого формування, його лідерські позиції будуть поступово послаблюватися через те, що керівник групи (підрозділу) має приймати певні владні рішення, у тому числі й ті, які не будуть підтримані рештами учасниками групи через їх непопулярність – накази про стягнення, прийняття рішення про проведення тих чи інших службових заходів, у яких мають брати участь члени такої групи, незважаючи на витрати особистого часу.

Більш вдалим поєднанням лідерських якостей працівників та керівництва будь-яким підрозділом є створення тандему, в якому обов'язки начальника підрозділу виконуватиме одна особа, тоді як особа-лідер виконуватиме функції заступника начальника підрозділу, що амортизує непопулярні впливи на колектив з боку офіційного керівництва підрозділу.

Ця форма організації спільної діяльності з боку керівників та заступників слідчих та оперативних апаратів дасть змогу їх підлеглим ефективніше виконувати свої обов'язки у співробітництві з працівниками інших служб для швидкого та якісного розкриття і розслідування злочинів та, якщо не уникнути, то зменшити ймовірність виникнення суперечок і конфліктів між ними.

Недбале ставлення до цієї психологічної складової управлінської діяльності колективами правоохоронних органів може призвести до ескалації (загострення) уже існуючих суперечностей, непорозумінь, конфліктів між працівниками, погіршення якості проведеного розслідування злочину, ротацію кадрів.

Отже, нині існує чимало проблем налагодження ефективної взаємодії, що притаманні такому специфічному формуванню, як СОГ МВС України, яке покликано виконувати завдання щодо розслідування та розкриття злочинів у найкоротший термін. Грамотне та виважене управління СОГ та її учасниками має включати в себе врахування не лише індивідуально-психологічного стану її учасників, а й їх лідерських та управлінських якостей керівників і заступників, з урахуванням їх практичного досвіду роботи для належної та ефективної організації взаємодії між підпорядкованими працівниками слідства та працівниками оперативних підрозділів.

### Список використаних джерел

1. Про вдосконалення реагування на повідомлення про злочини, інші правопорушення і події та забезпечення оперативного інформування в органах і підрозділах внутрішніх справ України : наказ МВС від 4 жовт. 2003 р. № 1155 [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.mvs.gov.ua>

2. Коновалов Е. Ф. Следственно-оперативная группа как форма взаимодействия при раскрытии преступлений и розыске скрывшихся преступников / Е. Ф. Коновалов // Вопросы взаимодействия следователя и других участников расследования преступлений. – Свердловск, 1984. – С. 45.

3. Барко В. І. Побудова команди та лідерство у діяльності поліцейського управління / В. І. Барко, О. Є. Лісова. – К. : НАВСУ, 2001. – 87 с.

4. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива / Парыгин Б. Д. – М. : Наука, 1981. – С. 12–15.