

УДК 159.925:005:378(477) DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2025.1.40>

Світлана Вячеславівна Харченко,

*кандидат психологічних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
навчально-науковий інститут № 3,
кафедра психології, соціології та педагогіки (професор);*

 <https://orcid.org/0000-0002-5149-7892>,

e-mail: secretvictory@gmail.com;

Олег Вікторович Колдашов,

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
(м. Харків),*

*Військово-юридичний інститут,
кафедра загальновійськових дисциплін (старший викладач);*

 <https://orcid.org/0009-0007-6564-9563>,

e-mail: Nationallaw@i.ua

**СОЦІАЛЬНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ
УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЗДОБУВАЧАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ,
ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ
«ПРАВООХОРОННА ДІЯЛЬНІСТЬ»**

Досліджено взаємозв'язки між соціальним інтелектом та особливостями прийняття управлінських рішень у майбутніх правоохоронців. Доведено, що орієнтація опитаних на взаємодію з підлеглими на основі підпорядкування тісно пов'язана з рівнем соціального інтелекту та здатністю передбачати наслідки поведінки інших, розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії та значення поведінкових реакцій у цих ситуаціях. Встановлено, що прагнення уникати ситуацій прийняття рішень у майбутніх працівників правоохоронних органів корелює з рівнем соціального інтелекту та більшістю його складових.

Ключові слова: соціальний інтелект, здібності соціального інтелекту, лідер, стиль прийняття управлінських рішень, здобувачі закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Управлінська взаємодія є специфічним видом як формального, так і неформального співробітництва між керівником і підлеглими, що спрямоване на реалізацію поставлених цілей. Правоохоронна діяльність вимагає від офіцерів здатності ефективно виконувати управлінські функції та виявляти лідерські якості. Однією з ключових умов

успішної управлінської взаємодії є наявність соціального інтелекту. Соціальний інтелект – це провідна складова когнітивної регуляції міжособистісного спілкування. Він забезпечує здатність розпізнавати й обробляти інформацію про поведінку людей, розуміти вербальні та невербальні засоби комунікації, формувати адекватне уявлення про інших людей і соціальні групи, а також передбачати їхню поведінку в різних ситуаціях.

Актуальним є дослідження взаємозв'язків між здібностями соціального інтелекту та особливостями процесу прийняття управлінських рішень у майбутніх правоохоронців.

Стан дослідження проблеми

Властивості лідера та керівника, що забезпечують успішну реалізацію управлінських функцій, є предметом численних досліджень науковців, зокрема і в галузі юридичної психології. Як зазначає Ю. Бойко-Бузиль, професіоналізм керівника органів Національної поліції України проявляється у вмілому використанні та ефективному застосуванні психологічних методів управління підрозділом, здатності генерувати незалежні та креативні ідеї, умінні приймати самостійні й обґрунтовані управлінські рішення, здатності вирішувати складні завдання в умовах обмеженого часу або нестачі інформації, а також зважено й аргументовано відстоювати власні переконання [1, с. 81].

В. Барко є автором моделі сучасного проактивного поліцейського управління, яке він охарактеризував як цілеспрямовану взаємодію з підлеглими та вплив на них із метою досягнення цілей організації на засадах гуманістичної психології. Основними компонентами цієї моделі є: планування життєвого шляху, кар'єри й професійної діяльності працівників; особистісне зростання керівників і персоналу; використання командної роботи та лідерства; системний підхід до всіх етапів роботи з персоналом, побудова ефективної системи міжособистісних стосунків [2].

Р. Кац описував три групи лідерських умінь:

- технічні вміння (зумовлені професійною сферою діяльності);
- міжособистісні вміння (розуміння поведінки окремих людей і групової динаміки, здатність розуміти почуття та мотиви інших, уміння ефективно взаємодіяти та переконувати тощо);
- концептуальні вміння (спроможність працювати з ідеями та концепціями, розвинене логічне мислення, вміння індуктивно та дедуктивно аргументувати, мислити креативно) [3, с. 163].

Фактично друга група вмінь, визначених ученим, відображає рівень розвитку здібностей соціального інтелекту.

Думку про важливість для лідера розвиненого соціального інтелекту поділяє А. Мітлош, яка серед факторів розвитку лідерського потенціалу особистості виокремлює високу мотивацію, розвинений

емоційний і соціальний інтелект, нестандартний підхід до розв'язання складних соціальних проблем, здатність до стратегічного планування, вибору ефективних методів реалізації планів і прийняття рішень у різних ситуаціях [4, с. 98].

Науковці встановили, що соціальний інтелект є основою здатності суб'єкта розуміти інституційну систему, яка його оточує, та знаходити в її межах найефективніші способи досягнення поставлених цілей. Високий рівень соціального інтелекту є необхідною умовою для набуття суб'єктом високого статусу в неформальній ієрархії. Крім того, він тісно пов'язаний з ефективністю лідерства як у малих групах, так і у трудових колективах, а також з орієнтацією на офіційну субординацію в колективі [5, с. 157].

У своїй роботі С. Ситнік зауважує, що при більш високому рівні соціального інтелекту керівники частіше обирають колегіальний та діловий стиль управлінської взаємодії. Низький рівень розвитку соціального інтелекту діагностується в керівників з ліберальним або директивним стилем взаємодії в управлінській діяльності [6, с. 262].

Виявлено, що в керівників із вираженою готовністю до ризику соціальний інтелект зумовлює рівень соціальної відповідальності й упевненість у собі в ризикованих ситуаціях. Натомість у керівників, які схильні уникати ризику, соціальний інтелект активізує контроль за поведінкою та її можливими наслідками [5, с. 157].

З'ясовано, що розвинений соціальний інтелект сприяє застосуванню стилю пристосування, а меншою мірою – співробітництва у розв'язанні конфліктних ситуацій. Натомість низький рівень соціального інтелекту зумовлює переважання стилю уникання [7, с. 72]. Крім того, високий рівень соціального інтелекту сприяє формуванню більш активної, проте менш конфліктної, деструктивної та агресивної позиції у взаємодії. Така настанова передбачає актуальні установки, що сприяють вирішенню практичних завдань і узгодженню дій партнерів у процесі соціальної взаємодії, насамперед ділового та професійного характеру. Розвинений соціальний інтелект також перешкоджає виникненню протиріч у міжособистісних стосунках у групі [8, с. 114].

На думку С. Ситнік, особи з розвиненим соціальним інтелектом, здатні розуміти та адаптуватися до складних соціальних обставин, частіше використовують стратегії компромісу та співпраці порівняно з тими, хто має низький рівень соціального інтелекту і частіше проявляє пристосування. Це підтверджує важливість соціального інтелекту в позитивній взаємодії та розв'язанні конфліктів [9, с. 1381].

Отже, не викликає сумніву, що розвинений соціальний інтелект є важливою властивістю суб'єкта управлінської діяльності. Він дозволяє будувати ефективніші в досягненні мети міжособистісні взаємини, зокрема вертикальні «керівник – підлеглий».

Мета і завдання дослідження

Метою статті є дослідження характеру взаємозв'язків між здібностями соціального інтелекту та особливостями прийняття управлінських рішень у майбутніх правоохоронців.

Для досягнення поставленої мети було сформульовано такі *завдання*: дослідити взаємозв'язки між здібностями соціального інтелекту й міжособистісним характером процесу розроблення та прийняття рішення у здобувачів вищої освіти, які навчаються за спеціальністю «Правоохоронна діяльність»; вивчити взаємозв'язки між складовими соціального інтелекту й особистісним характером процесу розроблення та прийняття управлінських рішень у майбутніх правоохоронців.

Наукова новизна дослідження

Уперше емпірично вивчено взаємозв'язки між здібностями соціального інтелекту та особливостями прийняття управлінських рішень здобувачами вищої освіти за спеціальністю «Правоохоронна діяльність».

Матеріали та методи досліджень

У проведеному дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти, які навчаються на першому курсі Військово-юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» (37 осіб). Вік учасників дослідження становив 20–22 роки.

Емпіричні дані були отримані за допомогою психодіагностичної методики дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда та М. Саллівана й опитувальника «Оцінка стилів прийняття управлінських рішень».

Методика Дж. Гілфорда та М. Саллівана містить чотири субтести: «Історії із завершенням» – вимірює здібність передбачати наслідки поведінки у певній ситуації; «Групи експресії» – діагностує рівень розвитку здібності до логічного узагальнення, виокремлення загальних істотних ознак у різних невербальних реакціях людини; «Вербальна експресія» – вимірює здібність розуміти зміну значення подібних вербальних реакцій людини залежно від контексту ситуації, яка їх викликала; «Історії з доповненням» – вимірює здібність розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях.

Опитувальник «Оцінка стилів прийняття управлінських рішень» містить дві шкали: «Владність», яка надає інформацію про міжособистісний (інтеріндивідуальний) характер процесу розроблення та прийняття управлінського рішення, та «Поведінка у проблемній ситуації», що відображає особистісну (індивідуальну) складову процесу розроблення та прийняття управлінського рішення.

Шкала «Владність» має два полюси: «Лібералізм» і «Директивність». Керівник, ближчий до полюса «Лібералізм», надає свободу дій своїм

підлеглим та прагне з ними дружніх, неконфліктних відносин. Керівник, ближчий до полюса «Директивність», спрямований на досягнення результату, використовує будь-які засоби його досягнення, будує стосунки з підлеглими виключно на основі підпорядкування та прагне акцентувати свою рольову позицію керівника.

Полюсами шкали «Поведінка у проблемній ситуації» є «Продуктування проблемної ситуації (ситуації ухвалення рішення)» та «Уникнення ситуації ухвалення рішення». Особа, ближча до полюса «Уникнення ситуації прийняття рішення», відкладає та затягує процес ухвалення рішення, схильна перекидати відповідальність на підлеглих або інші обставини. Особа, ближче до полюса «Продуктування проблемної ситуації», впевнена в собі, має високий рівень мотивації досягнення, здатна брати на себе відповідальність за дії підлеглих.

Статистична обробка даних дослідження здійснювалася за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (для $N = 37$, $p \leq 0,05$ при $r_s = 0,34$; $p \leq 0,01$ при $r_s = 0,43$).

Результати дослідження

Результати емпіричного дослідження показали: що ближче майбутні правоохоронці до полюса «Директивність», тобто більше орієнтовані на досягнення результату будь-якими засобами, їхні відносини з підлеглими будуються на основі незаперечного підпорядкування та акцентування власного статусу керівника, то статистично достовірніше ($p \leq 0,01$) вище в них рівень розвитку здібності передбачати наслідки поведінки осіб у певній ситуації ($r_s = 0,68$) та здібності розуміти логіку розвитку взаємин, значення поведінки людей у цих ситуаціях ($r_s = 0,45$) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Взаємозв'язки між здібностями соціального інтелекту та основними шкалами стилів прийняття управлінських рішень у майбутніх правоохоронців

Субтести методики Дж. Гілфорда та М. Саллівана	Шкала, r_s	
	Владність	Поведінка у проблемній ситуації
Історії із завершенням	0,68**	-0,31
Групи експресії	-0,51**	0,30
Вербальна експресія	0,10	-0,34*
Історії з доповненням	0,45**	-0,59**
Загальний рівень	0,31	-0,37*

Умовні позначки: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Результати, відображені в табл. 1, демонструють, що загальний рівень розвитку соціального інтелекту опитаних виявився тісно

пов'язаним ($r_s = 0,31$) із «Владністю» як координатою прийняття управлінських рішень, але взаємозв'язок не досягнув рівня статистичної значущості.

У дослідженні виявлений статистично достовірний ($p \leq 0,01$) зворотний зв'язок між «Владністю» як координатою прийняття управлінських рішень і здібністю до узагальнення, виокремлення спільних істотних ознак у різних емоційних реакціях, міміки та пантоміміки людини ($r_s = -0,51$).

У майбутніх правоохоронців наявний статистично достовірний ($p \leq 0,05$) зворотний зв'язок між полюсом «Продуктування проблемної ситуації (ситуації ухвалення рішення)» та загальним рівнем соціального інтелекту ($r_s = -0,37$), а також здібностями розуміти зміну значення подібних вербальних реакцій людини залежно від контексту ситуації, яка їх викликала ($r_s = -0,34$), та усвідомлювати логіку розвитку взаємин, значення поведінки людей у цих ситуаціях ($r_s = -0,59$). Зв'язок із рівнем розвитку здібності передбачати наслідки поведінки в певній ситуації не досягнув рівня статистичної значущості ($r_s = -0,31$). При цьому рівень розвитку здібності до узагальнення, виокремлення загальних істотних ознак у різних емоційних реакціях, міміки та пантоміміки реакціях людини мав в опитаних із цим полюсом тісний позитивний зв'язок ($r_s = 0,30$).

Таким чином, наближення до полюсу «Уникнення ситуації ухвалення рішення» в координаті «Поведінка у проблемній ситуації» у майбутніх правоохоронців має тісний зв'язок із розвиненим соціальним інтелектом та більшістю здібностей, які визначають його загальний рівень.

Обговорення результатів

Зв'язок із розвиненим соціальним інтелектом та більшістю здібностей, які визначають його загальний рівень, прагнення уникнення ситуації ухвалення рішення в майбутніх правоохоронців імовірно пов'язаний з неготовністю на цьому етапі фахового становлення до прийняття управлінських рішень та необхідністю приділити увагу процесу розроблення та прийнятті управлінських рішень при формуванні так званих м'яких навичок (*soft skills*) у здобувачів освіти.

Звертає на себе увагу той факт, що серед взаємозв'язків між стилями прийняття управлінських рішень та здібностями соціального інтелекту майбутніх правоохоронців особливе місце посіда здатність до логічного узагальнення, виокремлення загальних істотних ознак у різних невербальних реакціях людини. Ця здатність, на відміну від інших складових соціального інтелекту, виявилася пов'язаною зі стилями прийняття управлінських рішень у протилежний спосіб, що потребує подальшого вивчення.

Висновки

Орієнтованість майбутніх правоохоронців на досягнення результату будь-якими, навіть найжорсткішими засобами, побудова відносин із підлеглими на основі незаперечного підпорядкування, підкреслення власного статусу керівника тісно пов'язана з рівнем соціального інтелекту та достовірно пов'язана з рівнем розвитку здібностей передбачати наслідки поведінки інших у певній ситуації, розуміти логіку розвитку ситуацій взаємодії, значення поведінки людей у цих ситуаціях. При цьому зв'язок зі здібністю до логічного узагальнення, виокремлення загальних істотних ознак у різних невербальних реакціях людини був зворотним.

Рівень соціального інтелекту та більшість здібностей, які його визначають, мали достовірний зворотний зв'язок з полюсом «Продуктування проблемної ситуації (ситуації ухвалення рішення)» у майбутніх правоохоронців. Отже, прагнення уникати ситуації ухвалення рішення ймовірно пов'язане з неготовністю на цьому етапі фахового становлення здобувачів вищої освіти до прийняття управлінських рішень та необхідністю вдосконалення навичок з розроблення та прийняття управлінських рішень при формуванні м'яких навичок (*soft skills*), яким необхідно приділити особливу увагу.

Список бібліографічних посилань: 1. Бойко-Бузиль Ю. Ю. Професійно важливі якості в контексті професіоналізму керівника правоохоронних органів України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2014. № 2. С. 79–84. 2. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2003. 448 с. 3. Пономаренко О. В. Проблема лідерських якостей вчителя в дослідженнях американських учених. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2011. № 1 (7). С. 160–164. 4. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / за наук. ред. В. Р. Міляєвої. Електр. вид. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659> (дата звернення: 30.01.2025). 5. Харченко С. В. Соціальний інтелект у професійній діяльності суб'єкта. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С. 153–158. 6. Ситнік С. В. Соціальний інтелект як регулятор управлінської взаємодії. *Наука і освіта*. 2010. Спецвип. С. 258–263. 7. Харченко С. В. Особливості взаємозв'язку соціального інтелекту та конфліктності у спілкуванні // *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання* : зб. тез. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. С. 70–72. 8. Харченко С. В. Особливості соціального інтелекту в юнацькому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2017. № 2. С. 112–116. 9. Ситнік С. В. Соціальний інтелект у структурі детермінант стилю подолання конфліктних ситуацій. *Наукові перспективи*. 2024.

№ 4 (46). С. 1371–1382. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1371-1382](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1371-1382).

Надійшла до редколегії 18.02.2025

Прийнята до опублікування: 11.03.2025



Kharchenko S. V., Koldashov O. V. Social intelligence and peculiarities of managerial decision-making by higher education students studying in the speciality “Law Enforcement”

It is emphasised that the developed social intelligence is an important property of the subject of managerial activity, which allows building more effective interpersonal relationships in terms of achieving the goal, including vertical ones: manager-subordinate.

The article presents the results of an empirical study on the relationships between the components of the structure of social intelligence abilities and the peculiarities of managerial decision-making (“Power” and “Behaviour in a problem situation”) of higher education students studying in the speciality “Law Enforcement”. The study involved the first-year students of the Military Law Institute of the Yaroslav Mudryi National Law University, studying “Law Enforcement”. The empirical data were obtained using the psychodiagnostic methodology of social intelligence research by J. Guilford and M. Sullivan and the questionnaire “Assessment of Management Decision-Making Styles”.

It is proved that the orientation of future law enforcement officers to achieve results by any means, even the most severe ones, building relationships with subordinates on the basis of unquestioning subordination, emphasising their own status as a leader are closely related to the level of social intelligence and are reliably related to the level of development of the ability to predict the consequences of the behaviour of others in a given situation and to understand the logic of interaction situations and the significance of people's behaviour in these situations. A special place is shown for the ability to logically generalise, to identify common essential features in various non-verbal reactions of a person regarding styles of managerial decision-making.

The level of social intelligence and most of the abilities that determine it had a reliable feedback with the pole “Production of a problem situation (decision-making situation)” in future law enforcement officers. Thus, the desire to avoid a decision-making situation is probably related to the unpreparedness of higher education students at this stage of their professional development to make managerial decisions and the need to improve skills in developing and making managerial decisions when forming a soft skills case, which should be given special attention.

Keywords: social intelligence, social intelligence abilities, leader, style of managerial decision-making, students of the security and defence sector HEIs.

