


**ОЛЕКСАНДР ЮРІЙОВИЧ ШЛОМІН,**

*Харківський національний університет внутрішніх справ (аспірант);*

 <https://orcid.org/0000-0002-3682-6387>,

*e-mail: mastershlo@ukr.net*

## **ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**

Розглянуто особливості загальної особистісної компетентності працівників поліції підрозділів превентивної діяльності на різних етапах професійного розвитку: курсанти першого курсу мають найнижчі рівні самоефективності та самоменеджменту; курсанти четвертого курсу відрізняються цілеспрямованістю, більшою здатністю до самоменеджменту, але є менш автономними; найбільш розвиненим компонентом особистісної компетентності у працівників поліції з досвідом роботи є рефлексивність та вміння працювати в команді. Виявлено специфічність соціальної компетентності працівників поліції на різних етапах професіогенезу.

**Ключові слова:** *особистісна компетентність, соціальна компетентність, курсанти, поліція, професійна діяльність.*

*Оригінальна стаття*

### **Постановка проблеми**

Працівники департаменту превенції Національної поліції України у межах своєї компетенції реалізують державну політику у сферах забезпечення публічної безпеки і порядку, безпеки дорожнього руху, організації роботи дозвільної системи, превентивної та профілактичної діяльності, запобігання та припинення насильства в сім'ї. Запорукою успішної службової діяльності працівників поліції є високий професіоналізм, накопичені знання, професійний досвід, здатність до саморозвитку, наявність низки особистісно-професійних та соціальних компетенцій. Тож актуальність дослідження ґрунтується на важливості вивчення проблеми компетентності, зокрема особистісної, у працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції.

### **Стан дослідження проблеми**

Проблеми особистісної компетентності досліджувалися зарубіжними та вітчизняними науковцями в контексті детермінант успішності професійної діяльності, психології саморозвитку, вивчення особистості, її самоактуалізації та самоконтролю. Найчастіше особистісна компетентність розглядається як один із видів професійної компетентності, інколи як одна з її складових. Комплекс характеристик особистості, що виявляється в конкретній сфері діяльності, до якого належать знання, вміння, навички, досвід індивіда з обов'язковим урахуванням особистісних, психо-фізіологічних та соціальних характеристик, розглядається

Т. В. Бучинською як професійна компетентність. Професійна компетентність повинна містити моральний, особистісний та соціальний компонент і формуватися на основі теоретичних знань та практичних умінь [1, с. 231, 228]. Схожої думки додержується О. Є. Пермяков, який вважає, що особистісно професійна компетентність має вигляд сфери, ядром котрої виступає саме особистісна компетентність, а зовнішньою оболонкою – компетентність професійна [2]. З іншої позиції – особистісної – розглядає особистісну компетентність О. М. Шевченко. За думкою науковця, особистісна компетентність є інтегральною характеристикою, здатністю особистості виявляти, осмислювати, проявляти, оцінювати, розвивати, довільно регулювати власні здібності, ресурси, обдарування та соціальні позиції, розробляти, розвивати і втілювати у дійсність свої життєві плани, що базуються на усвідомленні соціальних потреб та особистісних цінностей. Запропонована вченим теоретична модель особистісної компетентності містить три компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, емоційно-вольовий та складається з чотирьох рівнів розвитку особистісної компетентності, кожен із яких характеризується якісною своєрідністю, наступністю, цілісністю: початкового, посереднього, достатнього, творчого [3]. Близьких поглядів додержується вітчизняна дослідниця О. С. Штепа, яка визначила особливості загальної компетентності особистості. На її думку, критеріями особистісної компетентності можуть бути різнорівневі

утворення та риси особистості, наприклад: автономність, самоцінність, професіоналізм, самоменеджмент, індивідуальність, вміння працювати у команді тощо [4, с. 39–41]. Проаналізувавши низку фахових джерел, бачимо, що поняття особистісної компетентності розуміється неоднаково, втім більшість визначень розглядають його крізь призму професійної діяльності, як сукупність знань, вмінь та навичок, необхідних людині для ефективного виконання своєї справи, як потенціал у спеціальній сфері (галузі). Насправді особистісну компетентність доцільно розглядати як інтегровану характеристику якостей особистості, яка є сукупністю пізнавальних відношень і практичних навичок людини, її ціннісно-орієнтаційної сфери, вчинків, знань та вмінь. Особистісна компетентність може вважатися базовою характеристикою людини, за якою можливо передбачити поведінку особи в повсякденних життєвих та професійних ситуаціях.

У сучасній науці представлена низка досліджень компетентності правоохоронців: В. І. Барко та Л. А. Кириєнко (2017) вивчали професійну управлінську компетентність керівника підрозділу Національної поліції, І. В. Жукевич (2013) досліджувала професійну компетентність майбутнього правоохоронця; А. В. Краснощок (2014) визначив критерії, показники та рівні сформованості загальнокультурної компетентності майбутніх правоохоронців; О. Є. Туринська (2012) вивчала комунікативну компетентність правоохоронців. Реформування правоохоронної системи потребує компетентних фахівців та висуває підвищені вимоги до особистості сучасного поліцейського, зокрема професійно-психологічних властивостей, правосвідомості, самопізнання, здатності до самоуправління, відповідальності, тому їх вивчення викликає науковий та практичний інтерес.

#### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* дослідження стало вивчення загальної особистісної компетентності працівників поліції підрозділів превентивної діяльності.

*Завдання* дослідження:

- вивчити особливості особистісної компетентності працівників поліції підрозділів превентивної діяльності на різних етапах професіогенезу;

- виявити специфіку соціальної компетентності працівників поліції підрозділів превентивної діяльності на різних етапах професіогенезу.

#### **Наукова новизна дослідження**

Уперше було визначено особливості особистісної компетентності працівників підрозділів

ділів превентивної діяльності Національної поліції на різних етапах професіогенезу.

#### **Матеріали та методи дослідження**

Емпірична база дослідження представлена курсантами та студентами Харківського національного університету внутрішніх справ, усього 279 осіб чоловічої та жіночої статі у віці 18–34 роки, які навчаються за спеціальністю «Право», є здобувачами ступеня вищої освіти «бакалавр». З них сформовано три групи: перша група складалася із 9-ми осіб (курсанти першого року навчання), друга група – з 95-ти осіб (курсанти четвертого року навчання) та третя група – з 87-ми осіб (працівники поліції підрозділів превентивної діяльності, які мають стаж роботи 3–5 років та отримують освіту за заочною формою навчання).

Методологічним підґрунтям дослідження стали сучасні концепції професіогенезу, психологічна теорія діяльності, концепція генетичного розвитку особистості. У дослідженні було використано *методи тестування*: опитувальник загальної особистісної компетентності (О. С. Штепа). Опитувальник дозволяє визначити риси, які є критеріями особистісної компетентності: автономність, самоефективність, самоцінність, професіоналізм, самоменеджмент, індивідуальність, вміння працювати у команді, вміння переконувати, ефективне спілкування, вміння навчати; методика «Соціальні компетенції» (Р. Хінш), яка дозволяє виявити соціальні компетенції особистості та визначити рівень умінь для реалізації певної соціальної ролі у групі. Методика, адаптована О. С. Штепою, містить п'ятнадцять соціальних компетенцій: уміння виявляти почуття; уміння приймати інші погляди; здатність надихати інших; уміння пов'язувати один з одним різні погляди; уміння виявляти емпатію; можливість брати ініціативу у свої руки; здатність вирішувати проблеми; уміння позбавлятися напруження; здатність нестандартно мислити; уміння об'єднувати команду; можливість зберігати мужність у складних ситуаціях; уміння пропонувати свою підтримку іншим; здатність довіряти команді; уміння створювати стимули у роботі; уміння вводити нові правила. Для обробки емпіричних даних використано *статистичні методи* – t-критерій В. Стьюдента, пакет статистичних програм для ПК SPSS 13.0-15.0 for Windows.

#### **Виклад результатів дослідження**

Для вивчення загальної особистісної компетентності досліджуваних було застосовано опитувальник загальної особистісної

компетентності, розроблений О. С. Штепою. Опитувальник спрямований на самооцінку десяти рис, які є критеріями особистісної компетентності: автономність, самоефективність, самоцінність, професіоналізм, самоменеджмент, індивідуальність, вміння працюва-

ти у команді, вміння переконувати, ефективне спілкування, вміння навчати. Результати дослідження особистісної компетентності представників поліції превентивної діяльності на різних етапах професійного становлення наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Показники складових загальної компетентності працівників поліції превентивної діяльності на різних етапах професійного становлення (M±m)**

Шкали	1 група (1 курс)	2 група (4 курс)	3 група (фахівці)	t 1-2	t 2-3	t 1-3
Автономність	4,31±0,18	2,52±0,20	4,56±0,69	2,15*	3,21*	0,28
Самоефективність	2,59±0,25	4,19±0,29	4,11±0,37	2,01*	0,26	1,97*
Самоцінність	5,02±0,21	5,14±0,35	5,11±1,28	0,18	0,23	0,21
Професіоналізм	3,29±0,65	3,95±1,26	3,73±0,43	0,84	0,45	0,37
Самоменеджмент	2,59±0,38	4,33±0,20	2,66±0,50	1,96*	2,01*	0,16
Індивідуальність	3,31±0,24	3,58±0,45	3,56±0,50	0,53	0,03	0,48
Уміння працювати в команді	3,56±0,28	3,75±0,20	5,62±0,22	0,52	1,97*	1,96*
Уміння переконувати	4,03±0,25	3,78±0,34	4,21±0,45	0,89	0,75	0,43
Ефективне спілкування	3,12±0,33	3,17±0,36	3,78±0,29	0,35	0,84	0,62
Уміння навчати	3,13±0,28	3,97±0,24	3,89±0,51	0,68	0,14	0,84

Примітка: \* – рівень значущості  $\leq 0,05$ .

Результати дослідження свідчать, що за такими показниками, як автономність, самоефективність, самоменеджмент, уміння працювати в команді, між групами є достовірні розбіжності.

У сучасній психології автономність розуміється як соціально-психологічна якість, що дозволяє людині діяти самостійно, незалежно від різноманітних внутрішніх і зовнішніх настанов. Психологи гуманістичного напрямку розглядають автономність як головний критерій психічного здоров'я особистості, її повноти, цілісності, незалежності. Показники за шкалою «Автономність» у першій групі (1 курс) становлять 4,31±0,18, у другій групі (4 курс) – 2,52±0,20, у третій групі (фахівці) – 4,56±0,69, зафіксовано достовірні відмінності за показниками автономності між першою та другою групами ( $t=2,15$ ,  $p\leq 0,05$ ) та другою і третьою групою ( $t= 3,21$ ,  $p\leq 0,05$ ), причому показник автономності другої групи між вибірками є вірогідно нижчим. Наявний рівень автономності дозволяє досліджуваним цієї групи розвивати власну самостійність та індивідуальність, підтримувати себе у будь-яких ситуаціях. Можливо, таке зниження показника автономності виникло внаслідок того, що курсанти четвертого курсу порівняли стабільний процес навчання зі знайомими завданнями із професійними та службовими задачами, які вони вирішували під час стажування, тож мають узагальнити набутий про-

фесійний та життєвий досвід. Отримані результати дозволяють охарактеризувати першокурсників як достатньо автономних осіб, здатних протистояти тиску, бути незалежними, відповідальними, приймати самостійні рішення. У стажованих поліцейських автономність може розглядатися як одна з особистісних детермінант упевненості у собі, що дозволяє їм оцінювати себе, свою професійну діяльність спираючись на вимоги наказів, посадових інструкцій та особистісні стандарти; вони здатні до саморегуляції своєї поведінки.

Самоефективність розглядається як важлива особистісна характеристика, втім вивчення самоефективності особистості у вітчизняній психології представлено поодинокими дослідженнями. Показники за шкалою «Самоефективність» у першій групі (1 курс) становлять 2,59±0,25, у другій групі (4 курс) – 4,19±0,29, у третій групі (фахівці) – 4,11±0,37, зафіксовано достовірні відмінності за показниками самоефективності між першою та другою групами ( $t=2,01^*$ ,  $p\leq 0,05$ ) та першою і третьою групою ( $t=1,97$ ,  $p\leq 0,05$ ). Зауважимо, що у групі першокурсників показник самоефективності є вірогідно нижчим у загальній вибірці й може вважатися свідченням внутрішніх суперечностей, відлунням почуття невпевненості в собі, неузгодженості, що вони переживають. Низький рівень самоефективності у цій групі є очікуваним, оскільки курсанти мало обізнані з різними аспектами своєї майбутньої

професії, мають сумніви у власній ефективності діяльності, наприклад у неочікуваній ситуації ризику, до того ж процес навчання в університеті та школі відрізняється і є певним стресором. Самоефективність не є сталим показником і залежить від багатьох чинників, формується у курсантів під час навчання, за умов поступового набуття професійних знань та власного професійного досвіду, в першу чергу під час практики і стажування на посаді. Досліджувані другої групи адекватніше оцінюють свої можливості і здібності, ставлять перед собою цілі кар'єрного зростання, вважають, що варто докладати зусиль до досягнення власних цілей, впевнені, що здатні впоратися зі складними завданнями та труднощами своєї професійної діяльності. Одержані дані можна вважати свідченням готовності курсантів четвертого курсу до професійної діяльності, самовдосконалення та професійного зростання. Показник самоефективності стажованих поліцейських є близьким до показника в другій групі. Стажовані поліцейські здебільшого мають не лише сформовані професійно важливі якості й здатність виконувати професійні функції та успішно діяти в певних ситуаціях, а уявлення і віру у свою компетентність у професійній сфері.

Самоменеджмент розуміється як самоорганізація, уміння управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова – в часі, в просторі, спілкуванні, діловому світі. Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті, вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, зумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію цілеспрямованих і здійснених завдань [5]. Отримані дані дослідження самоменеджменту респондентів наступні: у першій групі (1 курс) становлять  $2,59 \pm 0,38$ , у другій групі (4 курс) –  $4,33 \pm 0,20$ , у третій групі (фахівці) –  $2,66 \pm 0,50$ , зафіксовано достовірні відмінності за показниками самоменеджменту між першою та другою групами ( $t=1,96$ ,  $p \leq 0,05$ ) та другою та третьою групою ( $t=2,01$ ,  $p \leq 0,05$ ). Показник здатності до самоменеджменту у досліджуваних другої групи між групами вибірки є вірогідно вищим і характеризує їх як наполегливих, дисциплінованих, компетентних, високоорганізованих. Отже, курсанти четвертого курсу прагнуть самовизначення, воліють свідомо управляти перебігом свого життя, бажують максимально використовувати

власні можливості, набуті теоретичні знання та практичні навички, долати зовнішні обставини як у професійній діяльності, так і в особистому житті. Отримані показники самоменеджменту в першій групі досліджуваних можна пояснити особливостями їх саморозвитку, а в групі стажованих поліцейських специфікою професійного саморозвитку. В юнацькому віці розвиток особистості зумовлюється наявними різноманітними видами діяльності, спілкуванням та взаємодією з іншими людьми. Вступ на навчання до університету та набуття професійних знань та вмінь сприяють цілеспрямованому саморозвитку першокурсників, тож можна прогнозувати поступове зростання самоменеджменту в цій групі досліджуваних. Професійний саморозвиток людини відбувається внаслідок цілеспрямованої роботи над собою і залежить від внутрішніх та зовнішніх чинників. До перших слід віднести здатність та бажання стажованих поліцейських до саморозвитку, мотивацію на досягнення високих результатів у професії, прагнення самореалізуватися саме в професійній діяльності поліцейського, до других – освіту, організаційні, службові та соціально-психологічні умови якісно нової професійної діяльності превенції. Цілком імовірно, що недостатність самоменеджменту впливає на незадоволеність саме професійним саморозвитком і навпаки.

За шкалою «Вміння працювати в команді» отримані наступні дані: у першій групі (1 курс) –  $3,56 \pm 0,28$ , у другій групі (4 курс) –  $3,75 \pm 0,20$ , у третій групі (фахівці) –  $5,62 \pm 0,22$ , зафіксовано достовірні відмінності за показниками суб'єктивної оцінки вмінь співпраці між досліджуваними першої та третьої груп ( $t=1,96$ ,  $p \leq 0,05$ ) та другої та третьої груп ( $t=1,97$ ,  $p \leq 0,05$ ). Стажовані поліцейські оцінюють своє вміння співпраці значно вище, ніж курсанти обох груп. Під час служби вони спілкуються з різними верствами населення, тому здатність впливати на людей, дослухатися до точки зору інших є важливим умінням співпраці. Під час виконання службових обов'язків, окрім формальних – статутних відносин з керівництвом і колегами, є ділові та неформальні, тому вміння бути толерантними, переконливими, відкритими до співпраці, адекватно розуміти емоції колег та реагувати на них, поважати та урахувувати думку колег дозволяє ефективніше взаємодіяти з колегами і оточенням та оцінювати вміння співпраці як значуще у професійній діяльності. Курсанти як першого, так і четвертого курсу мають нижчі показники, що відбивають їх вміння працювати у команді і свідчать про недостатність

у навчальному процесі ситуацій, які б вимагали актуалізації цього вміння.

За іншими шкалами у групах досліджуваних не було виявлено розбіжностей. Курсанти обох груп та працівники поліції з досвідом роботи цінують свою унікальність та набуті професійні якості. Так, отримані результати за шкалами «Професіоналізм» (у першій групі (1 курс) –  $3,29 \pm 0,65$ , у другій групі (4 курс) –  $3,95 \pm 1,26$ , у третій групі (фахівці) –  $3,73 \pm 0,43$ ) і «Індивідуальність» (у першій групі –  $3,31 \pm 0,24$ , у другій групі –  $3,58 \pm 0,45$ , у третій групі –  $3,56 \pm 0,50$ ) дають підстави стверджувати, що респонденти цінують свою індивідуальність, розуміють свої особистісні можливості, які дозволяють їм самостійно й ефективно навчатися, використовувати теоретичні знання, виконувати професійні та службові завдання й послугуватися практичними навиками. Спільним в усіх групах досліджуваних є оцінювання на достатньому рівні своїх навичок ефективного спілкування, вміння навчати та переконувати.

Поряд з особистісною компетентністю важливою для працівників поліції є сформована соціальна компетентність. Р. Хінш вважає, що соціальна компетентність являє собою індивідуальні характеристики і способи поведінки, які роблять людину здатною успішно будувати соціальні відносини [6, с. 11]. Отримані дані за методикою «Соціальні компетентності» узгоджуються з результатами методики загальної особистісної компетентності. За даними дослідження, можна вважати респондентів всіх груп вибірки соціально компетентними, здатними до прогнозування розвитку міжособистісних ситуацій. Установлено, що курсанти першого курсу вважають, що вони цілком володіють такими складовими соціальної компетентності, як: вміння виявляти емпатію, вміння виявляти почуття, вміння позбавлятися напруження, здатність нестандартно мислити, можливість брати ініціативу до своїх рук, вміння створювати стимули у роботі. Тобто їм притаманні властивості, що полегшують набуття в особистому досвіді умінь і навичок соціальних дій і контактів. Курсанти четвертого курсу до тих складових соціальної компетентності, якими вони володіють, цілком віднесли: вміння пропонувати свою підтримку іншим, можливість брати ініціативу у свої руки, вміння пов'язувати один з одним різні погляди, вміння виявляти емпатію. Як вбачається з результатів дослідження, їм притаманний «набір» пов'язаних між собою умінь у вирішенні міжособистісних проблем та проблем взаємодії. Стажовані працівники поліції відзначили наявність наступних скла-

дових соціальної компетентності, якими вони володіють цілком: вміння пропонувати свою підтримку іншим, можливість брати ініціативу у свої руки, здатність вирішувати проблеми, вміння пов'язувати один з одним різні погляди, вміння виявляти почуття, вміння приймати інші погляди. Отже, вони мають готовність до соціальної взаємодії і здатні в професійній діяльності швидко і гнучко змінювати свою поведінку відповідно до вимог ситуації.

### Висновки

Виявлені особливості загальної особистісної компетентності працівників поліції підрозділів превентивної діяльності на різних етапах професійного розвитку:

– *курсанти першого курсу* мають найнижчий рівень самоефективності, оскільки вони ще повністю не адаптувалися до нових умов навчання, а також недостатньо обізнані з майбутньою професійною діяльністю. Найнижчий показник рівня самоменеджменту в цій групі пояснюється як віковими особливостями, так і тим, що вся діяльність курсантів підпорядкована нормам статуту, дисциплінарним вимогам, жорсткому контролю їх навчальної діяльності та організації практичних занять;

– *курсанти четвертого курсу* відрізняються від досліджуваних інших груп більшою здатністю до самоменеджменту, що пояснюється необхідністю набувати професійні і соціальні навички. Вони оцінюють себе як високоорганізованих, цілеспрямованих, що вибрали напрям свого професійного розвитку та прагнуть максимально використати свої можливості, набуті теоретичні знання і практичні навички в практичній діяльності поліцейських підрозділів превенції. Водночас вони є менш автономними, оскільки адаптовані до стабільних умов навчання, більше залежать від регламенту навчального процесу;

– *працівники поліції з досвідом роботи* мають необхідність самостійно за умов службової діяльності вирішувати як професійні, так і більшу кількість приватних питань, тому оцінюють свої вміння працювати в команді значно вище, ніж курсанти. Завдяки розвиненій автономності вони реалістичніше за інших досліджуваних оцінюють себе та свою професійну діяльність, організовують її, спираючись на вимоги наказів, посадових інструкцій та особистісні стандарти.

Треба відзначити подібність навичок ефективного спілкування, вміння навчати та переконувати як складові загальної особистісної компетентності у поліцейських незалежно від етапу професіогенезу.

Встановлено специфічність соціальної компетентності працівників поліції підрозділів превентивної діяльності на різних етапах професіогенезу:

– у курсантів першого курсу чітко виражені властивості, що сприяють накопиченню в особистому досвіді умінь і навичок соціальних дій і контактів;

– у курсантів четвертого курсу сформовані уміння вирішувати міжособистісні проблеми та проблеми взаємодії;

– працівники поліції з досвідом роботи здатні в професійній діяльності швидко змінювати свою поведінку за вимогами ситуації, мають високу готовність до соціальної взаємодії та партнерства.

### Список бібліографічних посилань

1. Бучинська Т. В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 15, № 2. С. 228–233.
2. Пермяков О. Е. Методологические подходы к моделированию личностно-профессиональной компетентности специалиста в контексте формирования государственных образовательных стандартов нового поколения. *Известия Томского политехнического университета*. 2007. Т. 310, № 1. С. 275–281.
3. Шевченко О. М. Формування особистісної компетентності старшокласників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. Вип. 5. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadrps\\_2012\\_5\\_51.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadrps_2012_5_51.pdf) (дата звернення: 12.08.2018).
4. Штепа О. С. Особливості загальної компетентності та її діагностика. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 39–49.
5. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 2016. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151> (дата звернення: 20.08.2018).
6. Хинш Р., Виттманн С. Социальная компетенция : пер. с нем. Харьков : Гуманитар. Центр, 2005. 192 с.

Надійшла до редколегії 01.12.2018

### **ШЛОМИН А. Ю. ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕВЕНТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ**

Рассмотрены особенности общей личностной компетентности сотрудников полиции подразделений превентивной деятельности на разных этапах профессионального развития: курсанты первого курса имеют низкие уровни самоэффективности и самоменеджмента; курсанты четвертого курса отличаются целеустремленностью и большей способностью к самоменеджменту, но являются менее автономными; наиболее развитым компонентом личностной компетентности у сотрудников полиции с опытом работы является рефлексивность и умение работать в команде. Выявлена специфичность социальной компетентности сотрудников полиции на различных этапах професіогенеза.

**Ключевые слова:** личностная компетентность, социальная компетентность, курсанты, полиция, профессиональная деятельность.

### **SHLOMIN O. YU. FEATURES OF PERSONAL COMPETENCE OF THE EMPLOYEES OF PREVENTIVE ACTIVITY UNITS OF THE NATIONAL POLICE**

Personal competence is considered to be the basic characteristic of a person, which allows to predict the behavior of a person in life and professional situations, therefore the purpose of the study was to study the general personal competence and specificity of the social competence of police officers of preventive activity units at different stages of the professional genesis. The methodological grounds for the study were: psychological theory of activity, the concept of genetic development of a person, modern concepts of professional genesis. The obtained results of the research should be used in drawing up programs of psychological support of police officers at different stages of professional development.

The features of general personal competence of police officers of preventive activity units at various stages of professional development have been revealed. Cadets of the first year of study have the lowest levels of self-efficiency and self-management, as they have not adapted to new learning conditions yet and are not well-informed about future professional activities. Cadets of the fourth year of study have purposefulness, greater ability to self-management, seek to use at most their opportunities, acquired theoretical knowledge and practical skills in practice, but

are less autonomous. The most developed component of the personal competence of experienced police officers is the reflexivity and ability to work in the team.

The similarities of effective communication skills, the ability to teach and persuade as components of the overall personal competence of police officers, regardless of the stage of professional genesis have been noted within sample groups.

The author has established the specificity of social competence of police officers of preventive activity units at different stages of professional genesis: the first year cadets have clearly expressed properties that help to accumulate skills and abilities of social actions and contacts in personal experience; fourth-year cadets have developed abilities to solve interpersonal problems and interaction problems; experienced police officers performing their duties have the ability to quickly change their behavior according to the requirements of the situation, have high readiness for social interaction and partnership.

**Keywords:** *personal competence, social competence, cadets, police, professional activity.*