

на високому рівні психологічної готовності до впевненого та ефективного виконання працівниками своїх службових обов'язків відповідно до посади та виду діяльності в типових та екстремальних ситуаціях; зміцнення згуртованості працівників довкола мети професійної діяльності, формування відповідної корпоративної культури в службових колективах; озброєння працівників психологічними вміннями та навичками, необхідними для успішної, безпечної і ефективної професійної діяльності.

Дослідження в галузі теорії та практики психології управління показують, що для ефективної управлінської діяльності керівникам важливо оволодіти науковими основами професійного спрямування, вміти творчо їх застосовувати. Володіючи знаннями і професійним мистецтвом керівник визначає цілі своєї діяльності і виробляє стратегію, що визначає засоби їх досягнення; приймає відповідні обраній стратегії рішення, за які він несе персональну відповідальність. Напрями оптимізації психологічного супроводження кадрового резерву на керівні посади полягають, в першу чергу, у впровадженні сучасних тренінгових технологій, які ґрунтуються на всебічному розвитку індивідуально-психологічних особливостей, знань і умінь керівника.

Літовка А.А.,

заступник начальника Держинського
РВ Криворізького МУ ГУМВС України
в Дніпропетровській області, здобувач
кафедри юридичної психології НАВС

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОВС

На сучасному етапі реформування системи органів внутрішніх справ України змушує переосмислювати підходи, які традиційно використовуються в практиці підготовки працівників для ОВС. Це обумовлено необхідністю їх більш цілеспрямованого особистісно-професійного розвитку, пов'язаного з адаптацією до нових умов конкурентної професійного середовища. У зв'язку з цим очевидно є необхідність зосередження уваги на формування вироблення у працівників підрозділів кадрового забезпечення ОВС професійних компетенцій необхідних у оперативно-службовій діяльності. Працівники підрозділів кадрового забезпечення ОВС, як і інші фахівці персоналізованої системи вибудовують свою професійну діяльність, здійснюючи різноманітні взаємодії як з її суб'єктами так з її об'єктами.

Професійна компетенція — здатність успішно діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань.

Компетенція (управління персоналом) — це особиста здатність спеціаліста вирішувати певний клас професійних задач. В управлінні персоналом найчастіше під компетенцією розуміють формально описані вимоги до особистих, професійних та ін. якостей кандидата на посаду.

Комунікація - (від лат. *communis* — єдність, передача, з'єднання, повідомлення, пов'язаного з дієсловом лат. *communis* — роблю спільним, повідомляю, з'єдную, похідним від лат. *communis* — спільний) — це процес обміну інформацією (фактами, ідеями, поглядами, емоціями тощо) між двома або більше особами.

Вирішення професійних завдань працівників підрозділів кадрового забезпечення здійснюється на основі спілкування з окремими суб'єктами чи групами, виводить комунікативну компетенцію в число першорядних. Відсутність або слабка сформованість даної компетенції, приводить до накопичення ситуацій неспіху; сприяє зниженню задоволеності від професії, поступово руйнує професійну мотивацію. У підсумку подібні ефекти негативно відбиваються на безперервності процесу професіогенеза. Реальний зв'язок комунікативної компетенції з професійною успішністю працівників підрозділів кадрового забезпечення ОВС робить значимим повноцінне формування їх як фахівців, здатних виступити основою для подальшого самопроєктування професійного та особистісного зростання.

Дослідницька спадщина в юридичній психології й суміжних науках про людину відкрила перспективи для фундаментального теоретичного осмислення сутності вказаної проблеми та алгоритмів її розв'язання, зокрема у філософських, психологічних, педагогічних концепціях, теоретичному аналізі ключових термінів формування компетентності (М.Бирка, Р.Вайт, Л.Дибкова, О.Железняк). Комунікативну компетентність дослідники розглядали по різному, зокрема, як: комунікативні знання (Л. Орбан-Лембрик, Л. Петровська, А.Панфілова, О. Коваленко), комунікативні здібності (Ю. Ємельянов, А.Панфілова, С.Макаренко), комунікативні риси (Н. Мельникова, В. Черевко, Т.Щербан, О.Гринчук) тощо.

Проблемам формування комунікативної компетентності у сфері психологічного забезпечення правоохоронної діяльності значну увагу приділяли і приділяють фахівці: В. Андросюк, Д.Александров, О. Бандурка, В. Барко, О. Іванова, Л. Казміренко, М. Костицький, С. Максименко, В. Медведєв, С. Яковенко та інші дослідники.

Незважаючи на потужні наукові результати, проблема формування комунікативної компетентності працівників підрозділів кадрового забезпечення ОВС потребує наукового вирішення, що підтверджується результатами аналізу опитування працівників органів внутрішніх справ щодо визначення комунікативної компетенції працівників кадрового забезпечення дають змогу зроби висновок, що, незважаючи на значні наукові розробки в психології, працівники підрозділів кадрового забезпечення не розуміють особливостей формування комунікативної компетенції. Отже, формування комунікативної компетенції працівників підрозділів кадрового забезпечення можливо за умов наукових досліджень та практичної реалізації в системі професійної підготовки та післядипломної освіти, інноваційних підходів до визначення шляхів поліпшення соціально-психологічної взаємодії працівників підрозділів кадрового забезпечення ОВС.

Підбиваючи підсумки викладеного можемо констатувати, що формування комунікативної компетенції працівників підрозділів кадрового забезпечення є провідною умовою їх ефективної професійної діяльності. Дослідження в галузі теорії та практики психології управління показують, що для ефективної оперативно-службової діяльності працівникам підрозділів кадрового забезпечення особливо важливо оволодіти науковими основами комунікації і вміти творчо їх застосовувати. Володіючи знаннями і мистецтвом комунікації, працівник кадрового забезпечення визначає цілі своєї діяльності і виробляє стратегію, встановлює ефективну міжособистісну взаємодію.

Лісун С.Л.,

здобувач кафедри юридичної психології НАВС

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Органам внутрішніх справ відводиться одна з головних ролей у внутрішній політиці нашої держави. Згідно зі ст. 3 Закону України "Про міліцію" одним з основних завдань міліції є: забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів; запобігання правопорушенням та їх припинення; охорона і забезпечення громадського порядку; участь у поданні соціальної та правової допомоги громадянам.

У зв'язку з цим актуальною є проблема формування високого рівня професіоналізму кадрового складу органів внутрішніх справ. Причому останнє передбачає не тільки урахування відповідності працівників деяким психофізіологічним параметрам, наявності у них певної