

чем у мужчин. Впрочем, главную роль в регуляции своего поведения преступники обоих полов отводят внешним регуляторам.

Ключевые слова: саморегуляция, гендер, личность, самоконтроль, преступность, женщины-преступницы, импульсивность.

УДК [1599:351.741]

Ігор Володимирович ШЕЛКОШВЕЄВ,

старший викладач кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3171-1078>;

Сарі РАУТАРІНТЕ,

радник і тренер з питань прав людини та гендерної рівності
Консультативної місії Європейського Союзу (Фінляндія)

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У СИСТЕМІ ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

Розглядається можливість застосування компетентнісного підходу на етапі професійного відбору до Національної поліції України. Виділено суттєві риси ключових компетенцій при рекрутинзі кандидатів на службу в поліцію.

Ключові слова: компетентність, компетенція, соціальна компетенція, особистісна компетенція, комунікативна компетенція, професійний відбір, рекрутинг.

В даний час продовжуються масштабні перетворення в системі правоохоронних органів України. Національна поліція, яку почали створювати декілька років тому прийшла на зміну старій міліції. За цей час багато чого зроблено, однак, реформування йде дуже повільно, недостатність досвіду, знань та професійних навичок нових поліцейських негативно відображається на авторитеті, іміджі та рівні довіри до поліції з боку громадян.

На наш погляд, змінити ситуацію на краще можливо, якщо у новій поліції з'явиться інший підхід, при якому головна функція з каральної перейде в сервісну. Сервісний підхід передбачає більш широкий погляд на професійну діяльність поліцейського.

Нові поліцейські повинні вибудовувати партнерські відносини з населенням, надавати якісні сервісні послуги громадянам,

тим самим підвищувати авторитет поліцейського в очах кожного українця своїми діями. Тобто новий поліцейський сьогодні – професійно орієнтований, мотивований, компетентний професіонал, який здатен виконувати свої професійні функції на високому рівні.

В науковій літературі набуває популярності компетентнісний підхід, що відображає формування нової системи знань, умінь і навичок, передбачає підготовку фахівців до професійної діяльності скрізь призму ключових компетенцій. Компетентнісний підхід і ключові компетенції набули поширення порівняно недавно в зв'язку з дискусіями про проблеми та шляхи модернізації органів внутрішніх справ та освіти в сфері правоохоронної діяльності. Звернення до цих понять пов'язане з змінами, що відбуваються в суспільстві, в освітній та професійній діяльності, що обумовлені новими підходами в вирішенні існуючих проблем.

Слід зазначити, що зміст компетентнісного підходу в управлінській діяльності та в роботі з персоналом, а також в сфері відбору кандидатів ще не сформувався у повній мірі і знаходиться у початковій стадії наукового аналізу.

Проте вже зараз можна виділити деякі істотні риси цього підходу.

По-перше, це коло питань, в яких хто-небудь добре обізнаний;

По-друге, коло чийось повноважень, прав (наприклад, питання що входить або не входить в чию-небудь компетенцію). Термін «компетентний» можна тлумачити як той, хто знає, обізнаний, авторитетний в якій-небудь галузі (наприклад, компетентний фахівець, чи компетентна думка).

В якості ключових компетенцій виділяють соціальну, особистісну, комунікативну, пізнавально-інформаційну.

Соціальна компетенція співвідноситься з пізнанням навколишнього предметного світу і формуванням умінь виконувати життєво значущі дії з щодня використовуваними предметами. Людина засвоює призначення оточуючих предметів, співвідносить слово і предмет, опановує уміння самостійно застосовувати предмети за їх функціональним призначенням, виконувати дії, необхідні для задоволення важливих потреб (в їжі, пиття, одязі,

в формуванні вміння взаємодіяти з оточуючими людьми), чому допомагає об'єктивна оцінка своїх можливостей, потреб та громадянського обов'язку. Вона також відображає знання своїх можливостей, потреб і вміння контролювати свою поведінку.

Особистісна компетенція включає компетенцію здорового способу життя; ціннісну та смислову компетенцію (розуміння справжніх цінностей життя і сформованість установок на їх реалізацію); правову (знання і вміння реалізувати свої права і виконувати обов'язки громадянина країни), рефлексивну (вміння здійснювати самоаналіз та оцінювати інших).

Комунікативна компетенція включає мовну компетенцію, соціально-комунікативну (оволодіння навичками взаємодії і співпраці), соціокультурну (знання культури соціуму, до якого людина належить).

Пізнавально-інформаційна компетенція включає компетенцію пізнавальної діяльності (навчально-пізнавальну компетенцію), комп'ютерно-інформаційну, інформаційно-комунікативну компетенції.

При рекрутинзі кандидатів на службу в Національну поліцію більш увагу приділяють визначенню загальноприйнятим критеріям, які поширені для багатьох держав: професіоналізм, порядність, чесність, бажання змінити ситуацію, служити інтересам громадян, захищати їх права і гідність.

Процес відбору до Національної поліції України регламентований статтями 47–57 Закону України «Про Національну поліцію»[1], наказами МВС України та іншими нормативними актами[2]. Конкурс складається з окремих етапів, для кожного з яких встановлено прохідний мінімум. Відбір та вивчення кандидатів на службу в поліцію має свою структуру:

1. На початковому етапі – тест загальних навичок складається з п'яти блоків: аналогії, логіка, слова, пропозиції і математика;

2. При наборі в патрульну поліцію враховують, як фізичну підготовку, так і стан здоров'я. За результатами обстеження буде прийнято рішення про те, чи придатний кандидат до служби в Патрульній поліції за станом здоров'я;

3. Іспит з фізичної культури;

4. Тест особистісних характеристик;

5. Співбесіда з поліцейською комісією.

Кандидати на службу в Патрульній поліції проходять тест загальних навичок і тест на знання законодавства.

З позиції компетентнісного підходу на наш погляд поліцейській повинен бути:

- дисциплінованим, принциповим у вирішенні службових питань, мати навички побудови своїх стосунків з громадянами та колегами по службі, здатним працювати над усуненням особистих недоліків, мати авторитет у колективі та серед населення;

- прагнути до вдосконалення службової діяльності, повинен мати почуття особистої відповідальності, дотримуватися моральних принципів, бути сміливим, рішучим, організованим, здатним контролювати власні емоції і свою поведінку поза службовою діяльністю;

- володіти іноземною мовою;

- дотримуватися етики і культури службової поведінки, постійно підвищувати свій освітній та культурний рівень;

- підтримувати добрий стан здоров'я та фізичну підготовленість, уміти володіти табельною вогнепальною зброєю, прийомами рукопашного бою, спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони, бути здатним переносити психофізичні навантаження та труднощі служби.

Таким чином, компетентнісний підхід дає можливість у подальшому розробити та сформулювати модель компетенцій майбутнього поліцейського, визначити його професійно важливі якості, що в подальшому актуалізує розробку нових психологічних та діагностичних методів на етапі професійного відбору кандидатів на службу в поліцію. Реалізація компетентнісного підходу в практиці рекрутингу сприятиме якісному відбору кандидатів і дозволить у ході психологічного вивчення кандидата виявляти вже набуті загальні компетенції, та прогнозувати успішне засвоєння нових спеціальних знань, умінь, навичок, що формують професійну компетенцію у майбутнього правоохоронця, та здатність виконувати їх на практиці при виконанні професійних завдань.

Список бібліографічних посилань

1. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 23.02.2018).

2. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських : наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 25.02.2018).

Одержано 04.03.2018

Рассматривается возможность применения компетентностного подхода на этапе профессионального отбора в Национальную полицию Украины. Выделены существенные черты ключевых компетенций при рекрутинге кандидатов на службу в полицию.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, социальная компетенция, личностная компетенция, коммуникативная компетенция, профессиональный отбор, рекрутинг.

УДК 159.955.4

Алла Андріївна ШИЛІНА,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7377-0776>;

Сергій Володимирович ШКІЛЬОВ,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри вікової та соціальної психології
факультету психології педагогічного інституту
Белгородського державного національного
дослідницького університету (Російська Федерація)

САМООЦІНКА МЕТАКОГНІТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЯК ФУНКЦІЯ КОГНІТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

Розглядається поняття метакогнітивних процесів і їх роль у навчальній діяльності. Досліджено самооцінку метакогнітивної поведінки студентів різної професійної спрямованості, зокрема психологів і медиків. Показано, що студенти різної професійної спрямованості відрізняються за рівнем самооцінки метакогнітивної поведінки

Ключові слова: метакогнітивізм, самооцінка метакогнітивної поведінки, студенти, навчальна діяльність.