

УДК [1599:351.741]

Ігор Володимирович ШЕЛКОШВЕЄВ,

старший викладач кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3171-1078>;

Тор ДАМКАС,

керівник центру з підготовки миротворців

Норвезького поліцейського університетського коледжу (Норвегія)¹

МОЖЛИВІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ПРИ РЕКРУТИНГІ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ПОЛІЦІЮ ПРЕВЕНТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Обґрунтовано доцільність використання компетентнісного підходу при доборі кандидатів на службу в поліцію превентивної діяльності, що обумовлено такими сутнісними характеристиками даного підходу, як: розгляд людини як особистості, яка володіє певними унікальними особистими потребами, мотивами, знаннями, поведінкою, що призводить до ефективного виконання професійних завдань в службовій діяльності.

Ключові слова: професійно важливі якості, компетентність, компетенція, соціальна компетенція, професійна комунікативна компетенція, комунікативна компетенція, професійний відбір, рекрутинг.

Компетентнісний підхід в управлінні персоналом для вітчизняної практики є досить новим, так само, як і поняття «компетенції», «компетентність». У науковій літературі традиційно використовувалася категорія «професійно важливі якості», як характеристика особливостей працівника, перш за все психофізіологічних, що сприяють його професійній успішності. Крім того, враховувалися якості працівника, які були небажаними або навіть протипоказані для конкретного виду професійної діяльності.

У професійної діяльності оцінка працівників й досі здійснюється на базі кваліфікаційного методу, заснованого на єдиних системах класифікації посад, що враховує традиційне поєднання знань, умінь і навичок.

При цьому слід зазначити, що до цих пір не сформовано єдині впорядковані каталоги вимог до даної категорії працівників. На

¹**Tor Damkas**, Chief Superintendent of the Peacekeeping Training Operation of Norwegian Police University College (Norway).

практиці ці вимоги формуються в залежності від специфіки організації, національних особливостей, суб'єктивної думки дослідників і розробників.

Компетентнісний підхід продиктований необхідністю формування принципово нових поколінь компетентних і особистісно розвинених професіоналів, які не чекатимуть вказівок і інструкцій, а вступають в професійну діяльність з вже сформованим потенціалом, прагненням до самореалізації. В основі професійної успішності поліцейського превентивної діяльності лежать його особистісні якості, що визначають найбільш важливі та принципові моменти всього змісту і спрямованості професійної діяльності.

Від професійних здібностей, компетентності, особистісних і ділових якостей співробітників багато в чому залежить престиж служби і формування позитивної думки, як в окремих підрозділах, так і про всю систему в цілому. Саме тому в даний час особливої актуальності і практичну значимість набуває професійний відбір кандидатів на службу.

Рекрутинг як технологія відбору передбачає оцінку кандидата, розвиток і формування у поліцейських професійно важливих якостей, а також компетенцій, необхідних для виконання службових завдань.

Професійна компетентність являє собою володіння сукупністю компетенцій, що включають особисте ставлення до предмету діяльності, а також здатність і готовність вирішувати проблеми і завдання, що виникають у професійній діяльності з використанням знань, життєвого досвіду, цінностей. Закономірно, що це складний, тривалий процес, котрий веде до професіоналізму фахівця і передбачає сукупність психофізіологічних, психічних і особистісних змін, що відбуваються в людині у процесі оволодіння і тривалого виконання діяльності, що забезпечує більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань.

Отже, становлення професійної компетентності співробітника поліції превентивної діяльності полягає в системній єдності психологічних, юридичних, педагогічних знань, досвіду, властивостей і особистісних якостей, що дозволяють ефективно здійснювати професійну діяльність і цілеспрямовано організовувати процеси професійного спілкування.

Професія поліцейського відноситься до типу професій «людина-людина», що передбачає оволодіння не тільки ключовими та базовими компетенціями. К ним ми відносим загальні компетенції людини, що необхідні для соціально продуктивної діяльності та вміння

в певній професійній галузі, а також і комунікативні компетенції, які дуже важні в становленні професіонала-правоохоронця.

Особистість працівника поліції це не лише уявлення його виключно як представника юридичної професії, який стоїть на стражі законності і порядку – це, насамперед, фахівець у якого є всі необхідні психологічні риси та компетенції, які демонструють його здатність ефективно виконувати покладені на нього професійні завдання. Така необхідна функція як превентивна, надасть поліцейському належні умови для виявлення індивідуумів з поведінкою, що відхиляється від загальноприйнятої та нормованої в суспільстві, допоможе визначити причини і умови відхилень, прискорить пошук шляхів і способів недопущення і запобігання розбіжностей у поведінці в цілому. Структура і зміст професійно важливих якостей працівника поліції визначаються умовами та вимогами професійної діяльності поліцейського. Специфіка превентивної діяльності правоохоронця визначається тим, що йому необхідно вступати у взаємодію з правопорушниками, що вже само по собі містить елементи негативного впливу на його власну особистість потребує від особистості працівника поліції неабияких знань, умінь, навичок та всебічну розвиненість, таких як саморегуляція, самоорганізація, емоційний та соціальний інтелект, грамотність, ерудованість, раціональність, комунікативна компетентність, психологічна стійкість, професійна готовність та психологічна надійність тощо [2, с. 106–109].

Одним із визначальних чинників ефективної роботи працівника поліції буде правильно сформована фахова комунікативна компетенція.

Комунікативна компетентність – це спроможність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, яка включає уміння розширювати (або звужувати) коло спілкування, розуміти партнера по спілкуванню, прогнозувати наслідки різноманітних комунікативних ситуацій. Професійна комунікативна компетентність – складне психологічне утворення, що формується на базі комунікативної компетентності людини в конкретній фаховій діяльності, що можна уявити у вигляді системи значимих для працівника відносин, умінь і навичок спілкування.

До комунікативної компетенції відносяться особистісні властивості, що дозволяють співробітнику успішно вирішувати комунікативні завдання (встановлювати і підтримувати психологічний контакт з різними категоріями громадян, вміння уважно слухати, дохідливо і зрозуміло пояснювати, структурувати і об'єктивно оцінювати отриману інформацію, здатність викликати прихильність до

себе людей); також необхідне знання соціальних норм, що дозволяють співробітнику орієнтуватися з ситуації комунікативної взаємодії, поведінкову здатність реалізації комунікативного плану [1, с. 11–12].

На наш погляд, при відборі кандидатів на службу у поліцію превентивної діяльності доцільно використовувати декілька інструментів оцінки. К таким методам можна віднести *-інтерв'ю*: за компетенціями; особистісне; виявлення комунікативних якостей кандидата, вмінь використовувати їх в професійній діяльності. *Професійні тести*: аналог методики МВО; кейс-методики, перевірка рекомендацій.

Сьогодні метод оцінки компетенцій сприймається багатьма фахівцями з відбору персоналу як напрямок, що являє собою лише черговий крок на шляху вдосконалення процедури оцінки комунікативних якостей особистості в рекрутингових технологіях, достатньо надійний і може використовуватися у практичній діяльності при відборі кандидатів на службу в поліцію.

Список бібліографічних посилань

1. Крашеніннікова Т. В. Комунікативна компетенція працівника Національної поліції : навч. посіб. Дніпро : Адверта, 2017. 107 с.

2. Посохова Я. С. Превентивна діяльність поліцейських: психологічні особливості здійснення // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки ф-ту № 2. Харків : ХНУВС, 2018. 246 с.

Одержано 18.03.2019

Обоснована целесообразность использования компетентностного подхода при отборе кандидатов на службу в полицию превентивной деятельности, что обусловлено такими существенными характеристиками данного подхода, как: рассмотрение человека как личности, которая владеет определенными уникальными личностными потребностями, мотивами, знаниями, поведением, что дает возможность эффективно выполнять профессиональные задачи в служебной деятельности.

Ключевые слова: професійно важные качества, компетентность, компетенция, социальная компетенция, профессиональная коммуникативная компетенция, коммуникативная компетенция, профессиональный отбор, рекрутинг.