

References

1. Pileckaja L. S. Jempiricheskoe issledovanie professional'noj mobil'nosti lichnosti / L. S. Pileckaja // Zhurnal nauchnyh publikacij aspirantov i doktorantov. – Serija : Filosofija. Psihologija. Sociologija. – Kursk : Prizma, 2014. – № 2 (92). – S.161-165.
2. Pilec'ka L. S. Vijavlennja najbil'sh vazhlivih koreljativ empirichnogo doslidzhennja profesijnoj mobil'nosti osobistosti / L. S. Pilec'ka // Naukovij visnik Mikolaïvs'kogo derzhavnogo universitetu im. V. O. Suhomlins'kogo : zb. nauk. prac'. – Serija : Psihologichni nauki / Za red. S. D. Maksimenka, N. O. Cvdokimovoi. – Mikolaïv, 2014. – S. 152-157.

Пилецкая Л.С.

Методологические принципы программы социально-психологического сопровождения профессиональной мобильности личности

В статье освещены методологические основы построения программы социально-психологического сопровождения профессиональной мобильности личности. Приведенные данные экспериментального исследования. Источников - 2.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, профессиональная деформация, социально-психологическое сопровождение, карьерный тьюторинг.

Piletskaya L.S.

Methodological principles of socio-psychological support professional mobility personality

The article highlights the methodological basis for constructing a program of social and psychological support professional mobility of the individual. The data presented experimental study. Sources - 2.

Key words: professional mobility, professional deformation, social and psychological support, tutoring career.

Пілецька Любомира Сидорівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ.

УДК 159.9 : 34.01

Полянський М. В.

ПСИХІЧНІ РЕГУЛЯТОРИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА СБУ

У статті представлено огляд і аналіз проблеми професійної компетентності керівника. На матеріалі вивчення психологічної літератури конкретизовано теоретичний і практичний внесок науковців із означеної проблематики. Розкрито роль соціально-психологічної компетентності керівника-правоохоронця як складової його професійної компетентності та загальної риси управлінської діяльності. Джерел – 7.

Ключові слова: керівник-правоохоронець, соціально-психологічна компетентність, професійна компетентність, професійна діяльність, особовий склад.

Постановка проблеми. Сучасні якісні зміни у житті українського суспільства, а також інтереси надійної державної безпеки України в нових умовах визначили об'єктивну потребу в модернізації правоохоронних органів. Досягнення якісного нового стану підрозділів правоохоронної сфери можливо при ефективній професійній діяльності керівників-правоохоронців всіх ланок. Особлива роль серед них належить керівникам, які виконують свої управлінські функції у системі «людина-людина», організовуючи діяльність підлеглих на вирішення завдань „захисту державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці” [64, ч.1 ст.2].

Аналіз нормативних вимог, що регламентують діяльність керівників-правоохоронців свідчить про те, що їх головне призначення полягає в безпосередній роботі з людьми. Практично всі

управлінські функції реалізуються ними в повсякденних взаєминах і взаємодії з особовим складом. На вирішення цих задач відповідно до вимог Конституції України, Закону України „Про Службу Безпеки України”, Статутів Збройних Сил України, низки інших законодавчо-нормативних актів України керівники витрачають більшість службового часу. Діяльність керівників і підлеглих будується на підставі суворого дотримання принципів єдиноначальності, колегіальності, гласності та конспірації. Керівники несуть персональну відповідальність перед Батьківщиною за боєздатність підлеглих.

Події сьогодні, передусім, інтенсивність бойових дій в зоні антитерористичної операції (далі – АТО), виявили невідповідність між професійною діяльністю керівників-правоохоронців і її реальним станом загальної спрямованості управління, завданням служби тощо. Це підтверджується результатами бойових операцій, серед яких: Іловайський котел; оборона Донецького аеропорту; бої за стратегічну висоту курган Саур-Могила; виведення з оточення особового складу ЗСУ поблизу Зеленопілля, Волновахи, селища Семенівка; визволення Ізваріно, Лисичанська, Слов'янська, Краматорська, селища Мар'їнка, Маріуполя та ін. Хоча правова оцінка цих бойових операцій ще попереду, очевидними є архаїчність та примітивність управління, бездіяльність, безвідповідальність, неадекватне реагування на загрозову зміну обстановки, несвоєчасне прийняття рішень, неадекватна оцінка обстановки, виконання лише необхідного мінімуму посадових обов'язків керівним складом, невідповідність багатьох керівників тактичної ланки задачам, що вирішуються. Отже, низький рівень мотивації до професійного самовдосконалення, пасивне відношення до продуктивного виконання управлінських функцій, нездатність офіцерів командного складу враховувати умови і фактори в цілісному взаємозв'язку, виявляти пріоритетні напрямки управління, реалізовувати управлінські функції в реальних бойових умовах позначилися на виконанні професійної діяльності.

Варто зазначити, що в сучасну епоху проблема професійної компетентності керівника досліджується через зміну концепції урахування людського фактора на управління людськими ресурсами. Відтак, в практичній діяльності професіонали зазнають нагальну потребу в обґрунтуванні та виокремленні психологічних складових професійної компетентності та їх актуалізації в конкретній професійній діяльності, які є важливим ресурсом професійного розвитку і підвищення ефективності діяльності. Поза межами емпіричного вивчення залишилися соціально-психологічна компетентність керівника СБУ як складової його професійної компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел свідчить про те, що осмислення професійної компетентності досліджується або через такі поняття, як: здібності – вміння – компетентність, або через вміння, що розвиваються в майстерність, і відповідно компетентність особистості в певному виді діяльності, або як основна суб'єктивно-особистісна характеристика діяльності, що має вектор на її вдосконалення, досягнення вищої якості та рівня її здійснення (А. Асмолов, Т. Буякас, І. Ващенко, О. Веселков, А. Деркач, М. Дмитрієва, В. Дроздов, І. Дубровіна, І. Дурманова, Е. Еріксон, О. Єрмолаєва, Ю. Забродін, В. Зазикін, М. Заковортна, Е. Зеєр, І. Зимня, В. Іванов, Ф. Ісмагілова, Ж. Йеннекенс, З. Кісіль, Є. Клімов, А. Маслоу, А. Маркова, Д. Мельничук, О. Мурашко, В. Орехов, Б. Паригін, М. Пряжніков, К. Роджерс, О. Самохвал, К. Скрипник, О. Тишковський, Р. Тугушева, І. Ханенко, В. Шадріков, Л. Шнейдер та ін.). Зазначені дослідження є досить вагомим внеском у психологічну теорію. Тому для більш повного уявлення про дослідницьку роботу з проблеми професійної компетентності треба ретельніше розглянути існуючі наукові напрямки й погляди дослідників.

Аналіз праць зарубіжних психологів дає змогу стверджувати, що в них аналізуються переважно професійні якості воєнного керівника (Н. А. Корф, П. І. Измєстєв, А. Г. Караяні, К. К. Платонов, Н. Ф. Феденко та ін.), практична сторона менеджєрства й воєнного управління (Р. Аккоф, І. В. Аткинсон, Н. Коупленд, Д. Кемпбелл, А. В. Тарасенко, Д. А. Уільсам та ін.), різні аспекти професіоналізму кадрів управління (Р. Бендлер, Д. Грейсон, А. А. Деркач, В. Г. Зазикін, Є. А. Клімов, В. Ф. Ковалевський, Н. Коупленд, Р. Л. Кричевський, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова, К. К. Платонов, В. А. Пономаренко, Д. Фулер та ін.), особливості діяльності керівника органів внутрішніх справ, зокрема соціально-психологічна її складова (Л. І. Берестова, Т. В. Гузева, А. В. Євсєєв, І. О. Єліна, О. В. Софронова та ін.).

Різні аспекти управлінської діяльності в правоохоронних органах України були предметом вивчення ряду вітчизняних дослідників (І. Ващенко, В. Лапшина, О. Мартиненко, О. Самохвал та ін.). Але, проведення АТО продемонструвало, що управлінська діяльність багатогранна і здійснюється за різними напрямками. Зокрема, задіяні як підлегли (з їх волею та інтелектом), так і знання, й інформація, і технічні засоби. Все разом утворює комплексне соціально-психологічне явище. Можна отримати великий

обсяг інформації, якої так бракувало на момент прийняття рішення про проведення операції або за потреби швидкої корекції її через нові обставини, і при цьому не знати, що з нею робити (через відсутність знань, вмінь та навичок), як опрацювати цю інформацію. Втім, виражене, збалансоване введення в дію всіх елементів управлінської діяльності спроможно зробити її раціональною та ефективною. Враховуючи означене, соціально-психологічну компетентність можна розглядати як загальну рису управлінської діяльності.

Мета статті – розкрити роль соціально-психологічної компетентності керівника-правоохоронця у здійсненні управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Науковий інтерес до проблеми професійної компетентності притаманний великій кількості науковців. Це й спонукало нас до розгляду результатів дослідження за цією проблемою та трактувань терміну «професійна компетентність». Досліджуючи професійну компетентність, А. Растяніков, визначає її як здатність людини вирішувати певне коло професійних завдань. Професіоналізм складається, зазначає автор, із багатьох видів професійної компетентності. Всередині компетентності знаходяться компетенції як здатність до чого-небудь, залежна від знань, вмінь, ступеня переконаності й потреби користуватися цією здатністю.

Демонструє схильність до подібних міркувань й І. Зимня, яка пропонує виділяти групи основних компетентностей, що складаються з різних компетенцій, «деяких внутрішніх, потенційних, прихованих психологічних новоутворень: знань, уявлень, алгоритмів дій, систем цінностей і відношень, які потім проявляються у компетентностях людини...» [4, с. 41].

Ефективність управлінської та виконавчої діяльності, на думку В. Зазикіна, залежить від компетентності фахівця та від його майстерності, творчого потенціалу, особистісної ініціативи, активності його професійної свідомості.

У більшості робіт професійна компетентність керівника розглядається як наслідок професійного розвитку, зумовленого певними неконтрольованими факторами (наприклад, часовим фактором: тривалістю перебування на посаді). Тому актуальним є пошук ефективних механізмів, що забезпечують наперед формування професійної компетентності. Ми погоджуємося з міркуваннями В. Іванова, про необхідність вирішення проблеми не самого управлінського знання, а його змісту, не слабкості в підготовці керівників, а в націленості цієї підготовки, не у відсутності навчання керівництву, а в технологіях його здійснення [8, с. 5.]. Це, в свою чергу, актуалізує потребу перегляду змістових і технологічних компонентів процесу навчання керівників у процесі їх професійної підготовки, і визначення тих, які б дозволили забезпечити ефективний розвиток затребуваних сучасністю професійних навичок керівника.

Проблемі професійної компетентності керівників у правоохоронних органах України присвячено незначну кількість робіт (І. Ващенко, В. Лапшина, О. Самохвал, І. Ханенко та ін.). Так, І. Ващенко, зазначає, що досягнення керівником правоохоронного органу високого ступеня професіоналізму, оптимальних результатів у службовій діяльності адекватно поставленим цілям, задоволення цими результатами і їх відповідність вимогам соціуму, можливо за умов усвідомлення себе суб'єктом своєї професійної діяльності, розвитку професійних здібностей, незалежності у прийнятті рішень, гнучкого стилю керівництва, прагнення до постійного оновлення знань, навичок і вмінь, здатності до адекватного та оперативного міжособистісного сприйняття і взаємодії.

Не пройшло повз уваги вчених і дослідження соціально-психологічної компетентності керівника в правоохоронній галузі (А. Боренко, Т. Гузева, Т. Коновалова, М. Мар'їн, В. Петров, Д. Савін та ін.). Зокрема, Т. Коновалова, соціально-психологічну компетентність керівника відділу внутрішніх справ визначає як професійно важливу характеристику особистості керівника, яка усвідомлено реалізується в умовах його професійної діяльності та характеризує особливості включеності керівника в соціально-психологічні процеси у колективі органів внутрішніх справ та особливості його взаємодії у системі «керівник-колектив-підлеглий» [7]. До структурних компонентів соціально-психологічної компетентності авторка відносить: мотиваційно-особистісний (мотивація досягнення успіху, прагнення до лідерства, незалежність, спрямованість на спілкування, високий рівень суб'єктивного контролю); процесуально-діяльнісний (гнучкий стиль керівництва, високий ступінь задоволеності підлеглих і керівника спільною діяльністю, взаємини з керівництвом, соціально-психологічний клімат у колективі, високий авторитет керівника), інтеракційний (прагнення до постійного оновлення знань, навичок і вмінь, принципів мислення і практичних дій, безпосередню участь в нових починаннях, оволодіння демократичним стилем спілкування та ін.).

Т. Гузева соціально-психологічну компетентність керівника органів внутрішніх справ тлумачить у такий спосіб. Це професійна готовність керівника усвідомлено, своєчасно і творчо

вирішувати різноманітні управлінські задачі, здатність до адекватного міжособистісного сприйняття і взаємодії, оптимальне поєднання різних стильових прийомів управління. Цей особистісний стан являє собою єдність мотиваційно-ціннісного, емоційно-вольового та змістово-операціонального компонентів і характеризує рівень професійного розвитку особистості [1]. При цьому основною характеристикою соціально-психологічної компетентності керівника є індивідуальний стиль керівництва. Певний стиль керівництва вибирається не тільки тому, що він успішний, а й тому, що він дозволяє в максимально можливому ступені досягати мети, актуальної в межах реалізованої діяльності й відповідні більш значущій для особистості системі мотиваційних стосунків. Відтак, успішність виконання керівником складних функціональних обов'язків залежить як від його професійно-психологічної підготовленості до управлінської діяльності, так і від рівня його соціально-психологічної компетентності.

На думку І. Дурманової, розвитку соціально-психологічної компетентності керівника сприяє система образів, що виступає психічними регуляторами професійної діяльності. Під психічними регуляторами дослідниця розуміє психічні утворення, які формуються під час виконання певної діяльності й впливають на її реалізацію і вдосконалення.

Провідними психічними регуляторами, що забезпечують успішний професійний розвиток, можуть бути психічні образи, що приймають безпосередню участь в регуляції професійної діяльності. Основою для такої позиції є ідея про провідну роль образу в регуляції психічної діяльності, який, крім функції відображення, виконує функцію регуляції діяльності суб'єкта й забезпечує динаміку особистісного й професійного розвитку (Ю. Артем'єва, Є. Клімов, А. Леонт'єв, Д. Леонт'єв, В. Міх'єв, С. Смирнов та ін.), та думка науковців (К. Абульханова-Славська, Б. Братусь, Т. Буякас, Т. Шибутані та ін.) про те, що психічні образи здатні забезпечити розвиток професійної ідентичності.

Подібні міркування віднаходимо й в працях І. Дурманової. Авторка до найбільш значимих компонентів системи образів, що забезпечують професійний розвиток, відносить суб'єктивний образ успішного керівника. Дослідниця тлумачить образ успішного керівника як інтегральне утворення в структурі психіки суб'єкта керівника діяльності, яке є складовою частиною образу професії, несе в собі сліди передісторії його психічного життя і відображає уявлення про професію, включаючи а) уявлення про предметну галузь (цілі, засоби їх здійснення, професійну діяльність, умови праці), б) уявлення про успішного суб'єкта цієї діяльності, в) уявлення про професійну спільність і побудовану на цій основі деякий «еталонний» взірець успішності в професії. Саме образ успішного керівника відображає суб'єктивні уявлення про те, яким має бути успішний керівник: про його вміння і здібності, про його особистісні якості, про те, який він у спілкуванні, яка його зовнішність тощо.

На основі теоретичного узагальнення проблеми соціально-психологічної компетентності виявлено, що вона є складовою професійної компетентності керівника-правоохоронця та рисою його управлінської діяльності. Тому, на нашу думку, реальний стан професійної діяльності командирів підрозділів і штабів із моменту початку проведення АТО можна схарактеризувати як невідповідний інтересам служби і потребам особового складу, а також з низкою прорахунків в управлінській площині. Однак із власного досвіду (учасник АТО) та досвіду своїх колег зазначу, що коли командир має відмінну професійну підготовку (саме відмінну), досвід несення служби понад 10-15 років, брав участь у бойових діях, вміє здійснювати відповідний відбір підлеглих за рівнем їх підготовки, працює над бойовим злагодженням, проходив перепідготовку в професійних навчальних центрах, в яких викладачами були колишні афганці з бойовим досвідом і заслугами, то результатом є виконання поставлених завдань без втрат особового складу. Підготовлений командир вміє приймати рішення, коли страшно, і вчить цьому підлеглих. Отже, щоб зрозуміти, що таке засідка, слід хоча б раз влаштувати засідку. Щоб зрозуміти як проводити обшук, слід хоча б раз його провести. Результат підготовки не змусить довго чекати. Адже професійна діяльність здійснюється відповідно до найбільш прийнятної моделі, алгоритму і технології дій. Алгоритм – це науково обгрунтовані вимоги, що визначають порядок і правила виконання операцій, системи прийомів і дій, всіх управлінських функцій. Так, командир при отриманні бойової задачі чітко формулює хто, за що відповідає – робота з топографічною картою, огляд місцевості, прорахунок маршруту, налагодження зв'язку з усіма підрозділами (авіація, танкісти, артилеристи, розвідка), збір повної інформації про тих, хто поруч і зможе за потреби надати допомогу, перевірка зброї, боеприпасів, приборів нічного бачення, особистого захисту, медицина та ін. То ж полідетермінованість професійної діяльності командира комплексом зміни умов і факторів психофізичного, психічного, соціально-психологічного та соціального характеру обумовлює мобільність та динамічність її структурно-функціонального складу.

Кардинальна зміна соціальної дійсності, зміна парадигм суспільного розвитку визначила зміни

не лише в образі мислення, житті, діяльності, а й в характері, механізмах управління ними. Керівник із засобу забезпечення досягнення мети правоохоронної діяльності повинен піднятися на якісно новий рівень – стати активним і компетентним суб'єктом цієї праці і безпосередньо професійної діяльності.

Враховуючи те, що керівники правоохоронних органів скеровують діяльність підпорядкованих підрозділів, які в цілому покликані реалізовувати політику країни з протидії злочинності та іншим правопорушенням через свої функціональні обов'язки, наділені спеціальними повноваженнями щодо забезпечення і підтримання громадського порядку, виявлення, попередження, припинення, розслідування правопорушень, і виконання судових рішень по кримінальним справам, слід пам'ятати про різноманітність виконуваних ними функцій. Згідно Закону України „Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів” до правоохоронних органів України належать й органи Служби безпеки України [2]. Нагадаємо, що саме вирішення завдань „попередження, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції, організованої злочинної діяльності у сфері управління і економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України” покладається на СБУ [3, ч.2 ст. 2].

«Діяльність СБУ, її органів і співробітників», як специфічного виду соціальної діяльності співробітників органів держави, «ґрунтується на засадах законності, поваги до прав і гідності особи, позапартійності та відповідальності перед народом України» [3, ст. 3].

Виходячи з цього, основними функціями соціально-психологічної компетентності керівника СБУ в системі «керівник-колектив-підлеглий», на нашу думку, повинні бути: пізнавальна (в процесі управлінського впливу керівник пізнає особистісні особливості і мислення підлеглих і на цій основі вибудовує «стратегію») і «тактику» свого впливу); регулятивна (в процесі управлінського впливу керівник впливає на підлеглого, щоб закріпити або змінити його поведінку, сприйняття, систему цінностей та ін.); рефлексивна (усвідомлення керівником того, як він або його дії оцінюються підлеглими); контролю та оцінки (управління колективом СБУ вимагає постійного контролю за змінами у свідомості і поведінці підлеглих) та ін.

Висновки. Більшість науковців схиляються до думки, що ефективність управлінської діяльності залежить від професіоналізму керівників, який забезпечується високим рівнем професійної компетентності. Однією з складових професійної компетентності є соціально-психологічна компетентність керівника. Психічними регуляторами розвитку соціально-психологічної компетентності керівника СБУ може виступати Образ успішного керівника.

Література

1. Гузева Т. В. Психологическая подготовка руководителей как фактор эффективности в управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2011. №1. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39943.shtml (дата обращения: 20.04.2014)
2. Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» // Відомості Верховної Ради України. – 1993, № 3781-ХІІ.
3. Закон України «Про Службу безпеки України» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – С.382.
4. Зимняя И.А. Ключевые концепции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003.
5. Исмагилова Ф. С. К проблеме психологического анализа профессионального опыта // Вестник МГУ. Сер. Психология. – 2000. – №2.
6. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навч. пос. – К.: Кондор. – 2003. –296 с.
7. Марьин М.И., Якушев И.В., Петров В.Е., Коновалова Т.Ю. Социально-психологическая компетентность руководителя органа внутренних дел: Учеб.-метод. пособ. – М., 2004.
8. Основы современного социального управления: Учеб. пособ. /Под ред. В. Н. Иванова. – М., 2000.

References

1. Guzeva T. V. Psihologicheskaja podgotovka rukovoditelej kak faktor jeffektivnosti v upravlencheskoj dejatel'nosti [Elektronnyj resurs] // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie psyedu.ru. 2011. №1. URL: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2011/n1/39943.shtml (data obrashhenija: 20.04.2014)

2. Zakon Ukraïni «Pro derzhavnij zahist pracivnikov sudu i pravoohoronnih organiv» // Vidomosti Verhovnoï Radi Ukraïni. – 1993, № 3781-XII.
3. Zakon Ukraïni «Pro Sluzhbu bezpeki Ukraïni» // Vidomosti Verhovnoï Radi Ukraïni. – 1992. – № 27. – S.382.
4. Zimnjaja I.A. Kljuचेvye koncepcii – novaja paradigma rezul'tata obrazovaniya // Vysshee obrazovanie segodnja. – 2003.
5. Ismagilova F. S. K probleme psihologicheskogo analiza professional'nogo opyta // Vestnik MGU. Ser. Psihologija. – 2000. – №2.
6. Krushel'nic'ka O. V., Mel'nichuk D. P. Upravlinnja personalom: Navch. pos. – K.: Kondor. – 2003. –296 s.
7. Mar'in M.I., Jakushev I.V., Petrov V.E., Konovalova T.Ju. Social'no-psihologicheskaja kompetentnost' rukovoditelja organa vnutrennih del: Ucheb.-metod. posob. – M., 2004.
8. Osnovy sovremennogo social'nogo upravlenija: Ucheb. posob. /Pod red. V. N. Ivanova. – M., 2000.

Полянский Н.В.

ПСИХИЧЕСКИЕ РЕГУЛЯТОРЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ СБУ

В статье представлен обзор и анализ проблемы профессиональной компетентности руководителя. На материале изучения психологической литературы конкретизированы теоретический и практический вклад ученых из обозначенной проблематики. Раскрыта роль социально-психологической компетентности руководителя-милиционера как составляющей его профессиональной компетентности и общей черты управленческой деятельности. Источников - 7.

Ключевые слова: *руководитель-милиционер, социально-психологическая компетентность, профессиональная компетентность, профессиональная деятельность, личный состав.*

Polyansky N.V.

MENTAL REGULATOR OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL COMPETENCE HEAD OF THE SBU

The article presents an overview and analysis of the problems of professional competence of the head. On a material of studying the psychological literature fleshed theoretical and practical contributions of scientists from the designated issues. The role of socio-psychological competence of the head-policeman as part of his professional competence and the common features of management activities. Sources - 7.

Key words: *head-policeman, social and psychological competence, professional competence, professional activity, personnel.*

Полянський Микола Володимирович – здобувач кафедри психології ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди», м. Переяслав-Хмельницький.

УДК 159.923.2 : 004 (045)

Проскурка Н. М.

ОПЕРАЦІЙНО-РЕГУЛЯТИВНИЙ КОМПОНЕНТ АВТОПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті розкриваються методика та результати дослідження операційно-регулятивного компоненту автопсихологічної компетентності майбутніх фахівців з інформаційних технологій. Висвітлено рівні самоконтролю, саморегуляції та самоефективності майбутніх фахівців з інформаційних технологій як показників операційно-регулятивного компоненту їх автопсихологічної компетентності. Наведено результати дослідження рівнів операційно-регулятивного компоненту автопсихологічної компетентності майбутніх фахівців з інформаційних технологій, а також їх особливості залежно від їх віку та статі досліджуваних. Джерел - 8.

Ключові слова: *майбутні фахівці з інформаційних технологій, автопсихологічна компетентність, операційно-регулятивний компонент автопсихологічної компетентності, саморегуляція, самоконтроль, самоефективність.*