

5. Kalinina, N. Psikhologicheskoye soprovozhdeniye razvitiya sotsial'noy kompetentnosti shkol'nikov [Psychological support for the development of social competence of school students author] avtoref. dis. ... d-ra. psikhol. nauk: 19.00.07. Samara, 40. [in Russian].
6. Koval'chuk V. (2002). Sotsial'na kompetentnist': problema vyznachennya [Social competence: the problem of definition] *Naukovi zapysky Nizhyn's'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykoly Hoholya. Seriya: psykhologo-pedahohichni nauky.* 4, ch.1. [in Ukrainian].
7. Kunitsyna, V. (1995). Sotsial'naya kompetentnost' i sotsial'nyy intellekt: struktura, funktsii, vzaimootnosheniye [Social competence and social intelligence: structure, functions, relationship] *Teoreticheskiye i prikladnyye voprosy psikhologii.* Vyp. 1. CH. 1. 48 – 59. [in Russian].
8. Ovcharuk, O. (2004). Kompetentnisniy pidkhid u suchasniy osviti: svitovyy dosvid ta ukrayins'ki perspektyvy [Competent Approach in Modern Education: World Experience and Ukrainian Perspectives]: kolektyvna monohrafiya pid zah. red. O. Ovcharuk. Kyiv. 112. [in Ukrainian].
9. Ogiyenko, A. (2013). Sotsiokul'turnaya kompetentnost' v professional'noy podgotovke budushchego spetsialista [Sociocultural competence in professional training of intended specialist] *Pedagogicheskiye nauki: teoriya, istoriya, innovatsionnyye tekhnologii.* 4. 368–375.
10. Tyul'pa, T. (2019). Sotsializovanist' maybutnikh fakhivtsiv sotsionomichnikh spetsial'nostey yak faktor uspishnosti formyrovanye sotsial'noyi kompetentnosti [Socialization of future socio-economic specialties specialties as a factor of success for social competence formation] *Visnyk Hlukhivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni Oleksandra Dovzhenka. Ser.: Pedahohichni nauky.* Vyp. 41. 78–87. [in Ukrainian].

Tulpa T. M. The theoretical reasoning of the essence of the social competence of the intended socio-economic specialties

The article is based on scientific analysis and the theoretical substantiation of the domestic and foreign modern scientists achievements of the social essence and competence of intended specialists of socio-economic specialties. The competence paradigm is substantiated as the key methodology for building a new domestic education system that meets the requirements of innovative development of society. Analyzing the views of scientists reflected in the main aspects of the scientific interpretation of the phenomenon content of social competence: sociological, active, institutional, cognitive, socio-cultural, integrative. It is proved that sociological aspects of studying social competence allow to be considered as a result of social development and socialization of a person, the effectiveness of which depends on interaction with the social environment. The active aspect of forming the social content competence is based on the skills of active perception and influence on social practice, used as a form of active development of its practical. The institutional aspect of consideration of social competence involves the analysis of people's ability to develop established formally and informally fixed values, rules and norms of behavior, the functioning of which in society allows social individuals effectively influence it. The cognitive aspect of the content social competence formation allows us to consider in the phenomenon study a way of cognitive attitude to reality through a set of knowledge of social aspects of life. The content of social competence in the context of socio-cultural aspect captures the understanding of culture as a wide range of social phenomena, representing the results and means of social functioning and development. The integrative aspect of studying social competence treats it as an integrative personal formation that integrates into the system of human knowledge about society and itself. On the basis of theoretical analysis of interpretations of the concept of «social competence» the author defines the essence of social competence of intended specialists of socio-economic specialties.

Key words: competence, social competence of intended specialists of socio-economic specialties.

УДК 378.01

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2020.72-2.46>

Тюріна В. О.

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КУРСАНТІВ ЯК МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПОЛІЦІЇ**

Висвітлюється значення сформованості лідерської компетентності у курсантів як майбутніх офіцерів поліції для ефективного виконання службових обов'язків. Розкривається поняття «лідерська компетентність» офіцерів поліції, визначаються ознаки лідера, які мають бути притаманні офіцеру поліції як лідеру, а, отже, забезпечують формування у нього лідерської компетентності. Уміння визначати мету службової діяльності робочої групи, формулювати завдання підлеглим, організувати і спрямовувати службову діяльність підлеглих, раціонально поводитись у колективі визначаються лідерськими якостями особистості офіцера-лідера, до числа яких можна віднести високий професіоналізм, відповідальність і надійність, прагнення успіху, впевненість у собі, самостійність, уміння впливати на своїх підлеглих, комунікабельність, емоційну врівноваженість і стресостійкість. Зазначено, що лідерство в курсантському середовищі можна розглядати як різновид студентського лідерства, яке формується і розвивається найбільш ефективно у людини з 18 до 22 років. Отже, період навчання юнаків у закладі вищої освіти МВС є сприятливим для формування і розвитку у них лідерських якостей. Тому доцільно організувати освітній процес у ЗВО МВС України у такий спосіб, щоб склалися умови, що сприяють формуванню лідерської компетентності у курсантів як майбутніх офіцерів поліції. Результати проведеного дослідження показали, що спеціальна організація освітнього процесу, зокрема, проведення практичних занять з елементами тренінгу і тренінгів лідерських якостей сприяє збільшенню кількості курсантів, які прагнуть зайняти лідерські позиції, більш відповідально ставляться до вирішення службових завдань, тобто формується відповідальність як лідерська якість особистості, що позитивно впливає на формування лідерської компетентності.

Ключові слова: компетентність, відповідальність, лідерські якості особистості, лідерська компетентність офіцерів поліції.

Вибір Україною курсу на входження в європейський освітній простір, інтернаціоналізація ділових стосунків у різних сферах діяльності підвищують попит на спеціалістів, яким притаманні певні професійні, а також й лідерські, якості особистості. Тому одним із основних завдань, що стоять перед державою, а, отже, й перед вищими освітніми закладами, є підвищення рівня професійної компетентності кожного спеціаліста, в тому числі й працівника Національної поліції, підвищення рівня його підготовленості до виконання службових обов'язків.

Виконання означених завдань потребує, зокрема, підвищення ефективності функціонування системи підготовки майбутніх працівників поліції, що діє в освітніх закладах МВС України.

Службова діяльність офіцера поліції, зокрема, працівника патрульної поліції, потребує наявності комплексу певних якостей, які, утворюючи професійну структуру його особистості, є водночас основою лідерства офіцера у колективі.

Командири патрульної поліції України щорічно проходять тривалий та інтенсивний курс «Основи лідерства». Це стало можливим завдяки допомозі наших канадських партнерів. Начальник Департаменту патрульної поліції України зазначив, що канадські партнери допомагають розвивати лідерські якості патрульних-командирів. Тренери курсу мають понад 34 роки досвіду роботи в підрозділах поліції Канади – це старші радники з поліцейських питань. Підготовка передбачає такі напрями: лідерство, взаємодія з населенням, базові навички командування в критичних ситуаціях, роль командира і керівника, командна робота, робота з конфліктами, стрес, корупція, роль жінок в поліції, оцінка ризиків, медіа.

Отже, формуванню і розвитку лідерських якостей у працівників Національної поліції України надається велике значення, тобто це потребує сформованості у них лідерської компетентності.

Різні аспекти проблеми компетентності розглядали вітчизняні та зарубіжні психологи і педагоги: М. П. Васильєва, Д. І. Дзвінчук, В. А. Козаков, Т. М. Лебединець, В. І. Лозова, А. К. Маркова, Л. А. Петровська, В. В. Пиласв, Л. П. Пуховська, І. І. Светочева, С. О. Сисоєва А. В. Хуторської, Я. В. Цехмістер та ін. Деякі питання комунікативної компетентності вивчали О. І. Єлісєєв, Т. М. Кальченко, Н. А. Кулик, Л. В. Пляка, В. О. Тюріна, П. Д. Червоний та інші. Теоретичним і прикладним аспектам дослідження понять «компетенції» «лідерські компетенції» присвячені праці таких відомих зарубіжних і вітчизняних науковців, як Л. Спенсер, С. Спенсер, С. Уїддетта, С. Холліфорд, С. Іванова, Є. Ксенофонтова, І. Петрова, В. Петюх, Л. Скібіцька, Л. Щетініна та ін.

Але питання щодо особливостей та способів формування лідерської компетентності офіцера поліції як складової його професійної компетентності залишилися недостатньо вивченими.

Мета статті полягає в тому, щоб розкрити сутність формування у майбутніх офіцерів поліції лідерської компетентності як складової професійної компетентності та виявити основні елементи, що визначають процес формування та розвитку означеної якості особистості.

Результати аналізу літературних джерел свідчать, що теорія лідерства бере свій початок у 20-х роках ХХ століття. Лідерство – це процес організації роботи у групі, де лідером виступає людина, до якої прислухаються, якій довіряють. Лідер може бути як призначеним (формальний лідер), так і вибраним групою (неформальний лідер), який не має ніяких повноважень, він є рівноправним учасником групи, але до думки якого з тих чи інших причин прислухаються всі інші члени групи. Так з'явилася «теорія рис», яка не була успішною. Другою теорією лідерства стала так звана «ситуаційна теорія лідерства», згідно з якою, лідер породжується ситуацією, що склалася. У залежності від поставлених завдань лідер може мінятися, він може орієнтуватися на виконання завдання або на відносини у колективі. Ще одна теорія лідерства – це «системна теорія лідерства», де лідерство і лідер розглядаються з точки зору групової динаміки, тобто група розглядається як система, лідерство – як організація відносин у групі, лідер – як суб'єкт управління цим процесом.

Ознаки лідера багатогранні: він має бути відповідальним за всіх; він не боїться брати на себе ініціативу; він знаходить підхід до кожного члена групи; він є «рупором», ідеологом групи; він – взірець, і всі хочуть бути схожими на нього; тільки він може корегувати встановлені групою межі.

Отже, лідер – це особистість, яка здатна згуртувати, об'єднувати людей заради досягнення якоїсь мети. Роль лідера полягає в умінні повести людей за собою, забезпечити існування таких зв'язків у системі між людьми, які сприяли б вирішенню конкретних завдань у рамках єдиної мети.

На сьогодні не існує однозначної позиції відносно визначення поняття «компетентність». В. А. Болотов і В. В. Серіков, які трактують компетентність як «спосіб існування знань, умінь, освіченості, що сприяють особистісній самореалізації» [4, с. 10]. Таким чином, автори висувають на перший план діяльну і когнітивну складові компетентності.

Більш актуальним для нашого дослідження є визначення Ю. Г. Татура: «Компетентність – це інтегративна якість особистості, яка характеризує її прагнення і здатність (готовність) реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особистісні якості тощо) для успішної діяльності в певній галузі» [11, с. 6]. Це визначення дозволяє, на наш погляд, достатньо повною мірою розкрити сутність компетентнісного підходу, оскільки, крім діяльностного і когнітивного аспектів, включає в себе такі характеристики як ефективність і спрямованість на результат.

Загальновідомо, що саме компетенціями, які притаманні менеджерам, визначається успіх організації загалом. Тому надзвичайно актуальними є дослідження проблем лідерства, компетенцій ефективного

лідера, рівнів розвитку лідерського потенціалу у практичній діяльності організацій. Адже реалізація функції лідерства передбачає необхідність змін і оновлення для досягнення успіху і визначених цілей. Особливий інтерес у рамках компетентнісного підходу викликає лідерська компетентність. На сьогодні у психолого-педагогічній науці не склалося загальноприйнятної точки зору відносно її змісту і структури. У роботах М. Макгрегор лідерські компетенції розглядаються як набір загальних особистісних характеристик, які притаманні лідерам і сприяють виключним досягненням. До числа таких характеристик автор відносить розуміння лідером своєї ролі, вивчення інструментів впливу і власті, здатність брати на себе відповідальність і приймати рішення, служити прикладом для наслідування і т.д. [2]. Таким чином, формування лідерської компетентності передбачає розвиток нових і удосконалення природжених якостей, які визначають ведучу позицію людини в групі.

Сукупними ознаками, що свідчать про наявність лідерських якостей у офіцера поліції, є особливі характеристики рівня його професійної та психологічної компетентності.

На думку Р. Л. Кричевського, можна виділити такі якості сучасного офіцера-лідера: високий професіоналізм; відповідальність і надійність, прагнення успіху, впевненість у собі, уміння впливати на своїх підлеглих, самостійність, здатність творчо вирішувати задачі, емоційна врівноваженість і стресостійкість, близькість до підлеглих, комунікабельність [7, с. 63–68].

У нашій роботі ми спираємось на думку Б. Басса про те, що лідером стає той, хто вважає себе компетентним розв'язувати задачі, що стоять перед групою. Успішним лідерство буде за умови, що члени колективу погоджуються з тим, що цій людині притаманна цільова компетентність [5]. Виходячи з цього, ми робимо висновок про те, що в основі висування індивіда на лідерську позицію лежить визнання його компетентності послідовниками, завдяки делегуванню повноважень найбільш компетентним представникам групи, на нашу думку, відбувається максимальна мобілізація та об'єднання колективу для досягнення групових цілей.

Дж. Бауман розкриває зміст поняття «лідерська компетенція» з позиції як індивідуальних рис, так і умінь [5]. Зміст лідерської компетенції при такому підході являє собою сукупність особистісних якостей та набутих умінь, пов'язаних з цілепокладанням, управлінням, переконанням, вирішенням конфліктів. У даному контексті, на наш погляд, слід підкреслити необхідність активної участі лідера в групових процесах їх врегулювання.

Науковий інтерес представляє концепція Р. Фулмера, згідно з якою лідерські компетенції включають у себе уміння та поведінкові особливості, що є необхідними для досягнення високих результатів в управлінській діяльності. Значна увага приділяється умінням вирішувати проблеми, розставляти пріоритети, створювати ефективні команди, добиватися бажаних результатів, брати на себе відповідальність за свої дії та дії підлеглих [5]. Врахування поведінкових аспектів (організація діяльності лідера) разом з уміннями в процесі розвитку лідерства, на нашу думку, буде значною мірою сприяти ефективному функціонуванню колективу.

А. М. Ашихмін у своїй роботі виділяє лідерські якості офіцерів, що проявляються в екстремальних умовах, на фоні значних фізичних навантажень і нервово-психічних навантажень. Особливо автор підкреслює такі як відповідальність, наполегливість під час виконання поставлених завдань, впевненість у своїх силах, чесність, справедливість тощо [3].

М. М. Маслянов основу у підготовці командирів бачить у самовихованні та самоосвіті, а основою успішної управлінської діяльності вважає глибокі професійні знання, уміння застосовувати їх на практиці у конкретній обстановці, відповідальність за прийняті рішення та їх виконання. [8].

О. І. Скрипников до числа лідерських якостей майбутніх офіцерів відносить стійке бажання бути лідером, впевненість у собі, готовність приймати рішення і брати на себе відповідальність, послідовність і наполегливість в реалізації цілей [10].

Компетентнісний підхід інтенсивно розвивається за рубежем з 60-х років ХХ століття. Один з основоположників цього підходу, Д. МакКлелланд, виокремив основні компетенції для оцінки продуктивності діяльності в життєвих ситуаціях. До них відносяться комунікативні уміння (знання того, що відбувається в соціальному оточенні, і уміння створювати відповідний емоційний фон); терпіння і витривалість; реалістичне цілепокладання (постановка досяжних цілей); розвиток емоцій (формування морально-вольової сфери) [1]. Важливим для нашого дослідження є ідеї Д. МакКлелланда про існування так званої загальної компетентності, яка притаманна всім людям і може змінюватися у залежності від віку людини. Виокремлення даної категорії дозволяє, на наш погляд, оптимізувати на певному етапі зусилля учня (студента, курсанта, слухача) і педагога (викладача) в галузі опанування загальними способами діяльності та реалізації їх на практиці.

На цьому базується поняття про феномен студентського лідерства, оскільки вважається, що період з 18 до 22 років є тим віком, коли розвиток лідерських якостей відбувається найбільш інтенсивно [5, 6, 9]. Тому у закладах вищої освіти доцільно спеціально створювати сприятливі умови для прояву лідерських якостей, якщо вони не суперечать колективним. До того ж пізнавально-професійна діяльність позитивно впливає на розвиток лідерських якостей.

У такій ситуації викладач ЗВО, зокрема викладач ЗВО МВС України, виступає в ролі «координатора», і це допомагає курсанту (як майбутньому офіцеру поліції) розвивати лідерські якості. Крім того, розвиток лідерських якостей пов'язаний з будівництвом внутрішньої групової взаємодії курсантів, у якій визначаються соціальні ролі, кожний курсант займає певну позицію, хтось претендує на роль лідера. Такі умови є оптимальними для розвитку лідерських якостей.

Розвиток лідерської компетентності у майбутніх офіцерів поліції передбачає формування і розвиток різних якостей особистості, серед яких вирізняється не тільки бажання досягти поставленої мети, а й готовність приймати рішення і брати на себе контроль і відповідальність за свої дії і дії підлеглих.

Тому у своєму дослідженні ми зупинимось на діагностиці саме цієї якості особистості. Для цього ми використовували методику Дж. Роттера діагностики локалізації контролю особистості над значущими для неї подіями [12]. На думку Дж. Роттера, існують два крайніх типа такої локалізації суб'єктивного контролю (або локуса контролю): інтернальний та екстернальний. У першому випадку людина вважає, що події, які відбуваються, залежать перш за все від її особистісних якостей (компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей) і є закономірним результатом його власної діяльності, тобто людина бере на себе відповідальність за свої вчинки і за результат своєї діяльності. У другому випадку людина впевнена, що її успіхи і невдачі є результатом якихось зовнішніх сил і факторів (везіння, випадковості, тиск оточення, інші люди і т.д.). Така людина не спроможна брати відповідальність на себе і прагне перекласти відповідальність на інших людей.

Результати дослідження розподілу курсантів у залежності від рівня сформованості у них суб'єктивного контролю на початку дослідження (2 курс) і наприкінці дослідження (4 курс) представлені у Таблиці 1.

Як бачимо, курсантів з низьким рівнем суб'єктивного контролю (0-12 балів) немає. Тобто професію поліцейського люди з низькою відповідальністю, як правило, не обирають.

Таблиця № 1

**Результати розподілу курсантів (майбутніх офіцерів поліції)
за рівнями сформованості суб'єктивного контролю (РСК)**

Рівні сформованості суб'єктивного контролю (РСК)	Кількість курсантів (87 чол)			
	Початок дослідження (2 курс)		Наприкінці дослідження (4 курс)	
33-44 бал (вис)	8 чол	9,20 %	20 чол	22,99 %
12-32 бал (серед)	79 чол	90,80 %	67 чол	77,01 %
0-12 бал (низьк)	0	0	0	0

Оскільки більшість курсантів має середній показник рівня суб'єктивного контролю, а діапазон середнього рівня досить широкий, ми розділили цей рівень на підрівні у такий спосіб: (12-21) та (22-32). Тоді розподіл курсантів по рівнях та підрівнях суб'єктивного контролю на середньому рівні буде мати вигляд, що представлений у таблиці № 2.

Таблиця № 2

Результати розподілу курсантів на високому і середньому рівнях

Рівні сформованості суб'єктивного контролю (РСК)	Кількість курсантів (87 чол)			
	Початок дослідження (2 курс)		Наприкінці дослідження (4 курс)	
33-44 бал (висок)	8 чол	9,20 %	20 чол	22,99 %
22-32 бал (серед)	28 чол	32,18 %	43 чол	49,42 %
12-21 бал (серед)	51 чол	58,62 %	24 чол	27,59 %

Як бачимо, більшість курсантів, на початку дослідження мають рівень суб'єктивного контролю (РСК) від 12 до 21 балів, а наприкінці дослідження більшість курсантів мають показник (22 – 32) бали. Крім того, значно збільшилась кількість курсантів, яким притаманний високий рівень суб'єктивного контролю. Тобто зросли кількість курсантів, у яких сформувалась здатність брати на себе відповідальність за свої вчинки і вчинки підлеглих, що позитивно впливає на лідерську компетентність взагалі. Отже, результати дослідження свідчать, що спеціальна організація освітнього процесу у закладі вищої освіти сприяє формуванню і розвитку лідерських якостей курсантів.

Таким чином, з метою успішного й ефективного виконання службових завдань, що стоять перед працівниками поліції, раціональним є формування і розвиток у курсантів відповідальності як якості особистості, що сприятиме формуванню лідерської компетентності у майбутніх офіцерів поліції.

Одним з перспективних напрямків роботи з курсантами як майбутніми офіцерами поліції з метою формування лідерської компетентності доцільно проводити тренінгові заняття спрямовані на розвиток лідерських якостей.

Використана література:

1. McClelland D.C. Testing for Competence Rather Than For «Intelligence» // American Psychologist. 1973. № 28 (1). P. 1-14.
2. MacGregor M.G. Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success. Minneapolis, 2013.
3. Ашихмин А. Н. Развитие профессиональных лидерских качеств у курсантов вузов МВД России средствами физической подготовки и спорта. Диссертация кандидата педагогических наук, 2006.

4. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе. Педагогика. 2003. № 10. С. 8-14.
5. Жеребова Н. С. Лидерство в малых группах. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ленинград, 1969. – 15 с.
6. Каргин Н. Н. Системная методология: механизм формирования образа специалиста в системе образования. (На примере индустрии туризма) // Журнал прикладной психологии. 2007. № 7.
7. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. Москва, 1996
8. Маслянов Н. Н. Психолого-педагогические условия развития готовности курсантов к лидерству. Диссертация кандидата педагогических наук, 2001.
9. Ребрик С. Менеджмент: Уроки Томе Питерсе и других гуру бизнеса. 2-е изд. Москва : Эксмо, 2007. 160 с.
10. Скрыпников О. И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов. Диссертация кандидата педагогических наук, 1999.
11. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. Москва, 2004.
12. Щекін Г. В. Практична психологія менеджменту: Науково-практичний посібник. Київ:Україна, 1994. – 399 с.

References:

1. McClelland D.C. Testing for Competence Rather Than For «Intelligence» // American Psychologist. 1973. № 28 (1). R. 1-14.
2. MacGregor M.G. Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success. Minneapolis, 2013.
3. Ashikhmin A.N. (2006) Razvitiye professional'nykh liderskikh kachestv u kursantov vuzov MVD Rossii sredstvami fizicheskoy podgotovki i sporta: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: spets. 13.00.04. [The development of professional leadership qualities among cadets of higher education institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia by means of physical training and sports: abstract dis. on the health sciences. Candidate degree pedag. Sciences: special. 13.00.04.] Novosibirsk. 18 s. [in Russian]
4. Bolotov V.A., Serikov V.V. Kompetentnostnaya model': ot idei k obrazovatel'noy programme. [Competency model: from an idea to an educational program] Pedagogika. 2003. № 10. S. 8-14.
5. Zherebova N. S. (1969) Liderstvo v malykh gruppakh: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: spets. 13.00.04. [Leadership in small groups: abstract dis. on the health sciences. Candidate degree pedag. Sciences: special. 13.00.04.] Leningrad, – 15 s. [in Russian]
6. Kargin N.N. Sistemnaya metodologiya: mekhanizm formirovaniya obraza spetsialista v sisteme obrazovaniya. (Na primere industrii turizma) [Systemic methodology: the mechanism of forming the image of a specialist in the education system. (On the example of the tourism industry)] Zhurnal prikladnoy psikhologii. 2007. № 7. S. 26-28.
7. Krichevskiy R.L.(1996) Yesli Vy – rukovoditel'. Elementy psikhologii menedzhmenta v povsednevnoy rabote. [If you are a leader. Elements of management psychology in everyday work.] Moskva, 270 s. [in Russian]
8. Maslyanov N.N. (2001) Psikhologo-pedagogicheskiye usloviya razvitiya gotovnosti kursantov k liderstvu: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: spets. 13.00.04. [Psychological and pedagogical conditions for the development of cadets' readiness for leadership: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: spets. 13.00.04.] Novosibirsk. 18 s. [in Russian]
9. Rebrik S. (2007) Menedzhment: Uroki Tome Piterse i drugikh guru biznesa [Management: Lessons from Tome Peters and other business gurus. 2nd ed] Moskva: Eksmo, 160 s. [in Russian]
10. Skrypnikov O.I. (1999) Psikhologo-pedagogicheskiye usloviya formirovaniya kachestv lidera u kursantov voyennykh institutov avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: spets. 13.00.04. [Psychological and pedagogical conditions for the formation of leadership qualities among cadets of military institutes: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk: spets. 13.00.04.] Novosibirsk. 18 s. [in Russian]
11. Tatur Yu.G. (2004) Kompetentnostnyy podkhod v opisaniy rezul'tatov i proyektirovaniy standartov vysshego professional'nogo obrazovaniya. [Competency-based approach in describing the results and designing standards of higher professional education] Moskva. 256 s. [in Russian]
12. Shchekin G.V. (1994) Praktichna psikhologiya menedzhmentu: Naukovo-praktichnyy posibnik. [Practical Psychology Management: Science-Practical Poster] Kiyv: Ukraina, 399 s. [in Ukrainian]

Tyurina V. O. Responsibility as a factor in forming the leadership competencies of cadets as future police officers

The article highlights the importance of developing cadets' leadership competence as future police officers for the effective performance of their duties. The concept of «leadership competence» of police officers is revealed, the characteristics of a leader, which should be inherent to a police officer as a leader, are determined, and, consequently, they provide for the formation of leadership competence in him. The ability to determine the purpose of service activities of the working group, formulate the tasks of subordinates, organize and direct service activities of subordinates, rationally behave in the team are determined by the leadership qualities of the personality of the officer-leader, which include high professionalism, responsibility and reliability, striving, striving self, independence, ability to influence their subordinates, sociability, emotional balance and stress tolerance. It is noted that leadership in the cadet environment can be considered as a type of student leadership, which is formed and develops most effectively in a person from 18 to 22 years. Thus, the period of training of young men in the institution of higher education of the Ministry of Internal Affairs is favorable for the formation and development of leadership qualities. Therefore, it is advisable to organize the educational process in the Defense Ministry of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in such a way that conditions conducive to the formation of leadership competence of the cadets as future police officers are created. The results of the study showed that special organization of the educational process, in particular, conducting practical sessions with elements of training and training of leadership qualities contributes to an increase in the number of students seeking leadership positions, more responsible attitude to the decision of official tasks, that is, responsibility is formed as a leadership quality, which positively influences the formation of leadership competence.

Key words: competence, responsibility, leadership qualities of a person, leadership competence of police officers.