

УДК 159.9:378

Литвин В. В. – здобувач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПАТРУЛЬНОГО ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Визначено складові професійної компетентності патрульного поліцейського. Окреслено основні шляхи формування патрульного як професіонала. Схарактеризовано заходи з виявлення факторів, які сповільнюють професійний розвиток поліцейського. Проаналізовано особистісно-індивідуальні й управлінські якості, пізнавальні та психолого-педагогічні компетенції. Обґрунтовано ефективність комплексної методики психологічного забезпечення процесу формування професійно компетентних працівників системи органів Національної поліції. З'ясовано стадії становлення професійної компетентності працівника підрозділів патрульної поліції. Сформульовано комплекс вимог до професійної компетентності та професіоналізму поліцейських.

Ключові слова: патрульний поліцейський, професійна компетентність, професійна адаптація, професійно-психологічне становлення.

Унаслідок реформування однієї з найважливіших ланок правоохоронної структури – поліції – у липні 2015 року на перше чергування вийшли представники новоствореної патрульної поліції. Кадровий склад патрульної поліції сформували молоді спеціалісти, які під час професійного відбору виявили особистісні якості, що відповідали вимогам фаху. Саме тому нагальним було завдання щодо розвитку й удосконалення професійної компетентності працівників патрульної поліції та їх професіоналізації.

Аспекти професіоналізації майбутніх правоохоронців у своїх працях досліджували Г. В. Акопов, В. П. Бакуменко, О. М. Бандурка, В. Л. Бублик, В. С. Венедиктов, І. П. Голосніченко,

В. В. Деркач, М. І. Іншин, В. С. Медведєв, В. М. Плішкін, В. Л. Погрібна, С. С. Сливка, В. О. Соболев та ін.

У контексті умов сьогодення професіоналізацію вважають безперервним процесом становлення особи як фахівця та подальшого розвитку її професійної компетентності (професіоналізму), що розпочинається з моменту вступу на службу та припиняється тоді, коли особа завершує трудову діяльність [1]. На думку Т. Ю. Дашо, професіоналізм патрульного відображає всі аспекти його професійної культури та забезпечує ділову надійність, здатність успішно та безпомилково здійснювати правоохоронну діяльність як у звичайних умовах, так і в екстремальних нестандартних ситуаціях. Професіоналізм також зумовлений успішністю виконання професійних завдань, що засвідчує професійну компетентність патрульного [2, с. 123].

Згідно з позицією А. К. Маркової, професійною компетентністю є психічний стан, що надає можливість діяти самостійно та відповідально; це здатність і вміння виконувати певні трудові функції [3, с. 345].

Науковці Л. В. Боровик і С. Д. Максименко вважають, що професійна компетентність – це якісна характеристика ступеня оволодіння правоохоронцем професійною діяльністю, яка передбачає усвідомлення своїх прагнень до діяльності, уявлень про власну соціальну роль, оцінювання особистісних рис і якостей як майбутнього фахівця, співвіднесення результатів такого оцінювання з об'єктивними вимогами до обраної діяльності, регулювання на цій підставі власного професійного становлення, зростання, самовдосконалення [4, с. 65].

Професійну компетентність фахівця В. В. Ягупов трактує як складне інтегральне інтелектуальне, професійне й особистісне утворення, яке формується «у процесі професійної підготовки, виявляється, розвивається і вдосконалюється в професійній діяльності, а ефективність її здійснення безпосередньо залежить від рівня теоретичної, практичної та психологічної підготовленості до неї, особистісних, професійних, індивідуально-психічних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту й особливостей цієї діяльності» [5, с. 3–8].

На нашу думку, професійною компетентністю є система індивідуально сформованих за час професійної підготовки і перепідготовки та практичної службової діяльності професійних

знань, умінь, навичок, які становлять інтровертні механізми виконання службових завдань.

Основними складовими професійної компетентності є професійна культура й етика, правосвідомість і професійні здібності. Для того щоб посісти належне місце в професійній ієрархії, особистість має оволодіти високим рівнем професійної компетентності. Професійна компетентність є не тільки мірилом професіоналізму, а й визначальним фактором успішності реалізації соціальних, професійних функцій, життєдіяльності особи загалом. Професіоналізм – це необхідна умова вияву компетентності, а компетентність є показником ступеня відповідності вимогам професіоналізму [6, с. 108].

Високого рівня успішності виконання завдань професійної діяльності можна досягти тільки за умови достатньо розвинутих професійної навченості, професійної спрямованості та міжособистісної взаємодії, які також формують професійну компетентність. Визначальною рисою розвинутої професійної компетентності патрульного поліцейського є вміння обирати, з огляду на умови та реальні можливості, найефективніші шляхи та способи реалізації поставлених правоохоронних завдань у межах нормативно визначених повноважень [7].

Компонентний склад професійної компетентності патрульного поліцейського передбачає:

1. Особистісно-індивідуальні якості особистості. Вони охоплюють мотиваційні й емоційно-вольові складові, які є сукупністю професійно спрямованих переконань, цінностей, потреб, вольових рис, мотивів професійної діяльності, уміння досягати поставленої мети під час виконання професійних завдань.

2. Пізнавальну компетентність, яка є сукупністю інформаційних компетенцій, що відображають систему знань і вмінь самостійної навчально-пізнавальної діяльності; цілепокладання; продукування, опанування й використання інновацій у професійній діяльності. До її складу належать методологічна, методична й технологічна компетенції.

3. Психолого-педагогічну компетентність поліцейського, що вимагає оволодіння такими сферами теоретичної та практичної діяльності, які дають змогу ефективно вживати заходів щодо виховання підлеглих, формування та корегування соціальних і соціально-психологічних процесів у колективі відповідно до завдань підрозділів. Вона охоплює систему знань і вмінь щодо

взаємодії з іншими, навички професійного спілкування та роботи в групі. Розвиток цієї компетентності передбачає сформованість у фахівця психологічної, педагогічної, соціальної, комунікативної та правової компетенцій.

4. Управлінські якості, які визначають рівень опанування патрульним основ управління. Зокрема, необхідними є вміння планувати, формувати цілі; організовувати діяльність; упроваджувати прогресивні форми та методи професійної діяльності; правильно оцінювати ситуацію, приймати адекватні рішення тощо [8].

Формуванню окреслених складових професійної компетентності сучасного патрульного сприяють:

- професійно-психологічний добір;
- професійно-психологічна підготовка;
- професійно-психологічне супроводження;
- стимулювання службової мотивації;
- упровадження зарубіжного досвіду підготовки поліцейських;

– постійне проведення атестацій, передбачених Законом України «Про Національну поліцію».

Професійно-психологічний добір передбачає оцінювання кандидатів, найпридатніших для виконання конкретної роботи. Рішення під час добору залежить від таких критеріїв: освіта, рівень професійних навичок, досвід роботи, індивідуальні якості тощо [9]. Сучасні умови професійної діяльності патрульних поліцейських ставлять високі вимоги до якостей і вмінь кандидата під час професійно-психологічного добору. Із цього приводу В. І. Барко зазначає, що слід урахувати, передусім, спроможність кандидата привертати до себе людей, викликати в них почуття довіри; уміння помічати незначні зміни в об'єкті оперативної уваги, наявність спроможності протягом тривалого часу підтримувати стійку увагу, психологічну та фізичну готовність до силової протидії злочинних елементів, міцну пам'ять на зовнішність і поведінку людини; здатність швидко діяти; високу моторну реактивність тощо.

Професійно-психологічна підготовка як один зі шляхів формування професійної компетентності спрямована, з огляду на індивідуальні особливості, виявлені під час психологічного добору, на підготовку нових кадрів до умов професії та розвиток й удосконалення професійних навичок. Професійно-

психологічною підготовкою О. В. Кришевич вважає процес, який здійснюють задля формування та розвитку системи знань, умінь, навичок і професійно значущих психологічних якостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань, успішне подолання психологічних труднощів службової діяльності, а також урахування її психологічних аспектів патрульними поліцейськими [10, с. 7].

Професійно-психологічна підготовка полягає у:

- формуванні психологічної стійкості патрульного поліцейського до негативних стрес-факторів, які траплятимуться в подальшій службі;

- розвитку вже набутих професійних знань, умінь і навичок для підвищення рівня службового професіоналізму поліцейського, які становлять комплекс професійної компетентності.

Професійно-психологічна підготовка передбачає:

- 1) первинну професійну підготовку;
- 2) підготовку у ВНЗ;
- 3) післядипломну освіту;
- 4) службову підготовку.

Під час первинної підготовки формують ті спеціальні навички, які дають змогу патрульному успішно виконувати свої обов'язки. Службова підготовка охоплює багатопрофільну, тактичну, вогневу та психологічну, яка має на меті підготувати працівника патрульної поліції до роботи у складних, стресогенних, небезпечних для життя і здоров'я ситуаціях.

Психологічна підготовка передбачає загальну, спеціальну та цільову, що мають сформувати професійну психологічну готовність особистості. Для цього організовують психологічні тренінги, під час яких проводять лекційні та практичні заняття для розв'язання ситуативних задач, дидактичні та рольові вправи тощо. До основних завдань цієї підготовки належать такі:

- сформувати в патрульного впевненість у собі, у власній підготовленості, можливості успішно долати труднощі службової діяльності;

- ознайомлення з екстремальними ситуаціями та їх можливими варіантами, способами реагування на них;

- сприяти формуванню психологічної стійкості до впливу притаманних для поліцейської діяльності психотравмувальних чинників;

- постійно розвивати вміння та навички виконання професійних дій у будь-яких несприятливих умовах, управління власним емоційним станом;

- тренувати вольові якості (цілеспрямованість, наполегливість, самостійність, сміливість, витривалість тощо);

- стимулювати «психологічну надійність» (витривалість до небезпеки та ризику, перенапруження, невдач і труднощів);

- накопичувати досвід швидкого переходу від очікування до максимально інтенсивних дій;

- підтримувати професійно-психологічну орієнтованість особистості;

- розвивати професійно значущі якості (професійну спостережливість, професійну пам'ять тощо) [11].

Професійно-психологічне супроводження в аспекті розвитку професійної компетентності патрульного сприяє дослідженню тонкощів професії тоді, коли поліцейський уже адаптувався до умов професії та потребує вдосконалення й розвитку набутих професійних знань, умінь і навичок. Сприяють підвищенню рівня професіоналізму патрульного такі заходи:

- надання консультації щодо психологічних особливостей поліцейської діяльності;

- проведення занять під час службової підготовки щодо покращення морально-психологічного клімату колективу патрульної поліції;

- психологічні тренінги, що передбачають виконання службових завдань на реальних прикладах;

- навчання персоналу патрульної поліції способів самоконтролю та саморегуляції;

- швидке розпізнання в колективі осіб з виявами мобінгу та внутрішньоособистісними конфліктами, подальша корекція цих станів.

Слід акцентувати увагу на заходах стимулювання трудової професійної мотивації патрульного, яка спонукає підвищувати рівень професіоналізму. Трудова мотивація працівників патрульної поліції є прагненням поліцейського задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності шляхом виконання правоохоронних і право забезпечувальних завдань та функцій [12, с. 103–105].

Для того щоб працівник патрульної поліції був задоволений своєю роботою і прагнув повсякчас удосконалювати власні

професійні знання, керівництву підрозділу та практичним психологам протягом усього періоду служби слід сприяти цьому та застосовувати різні заходи стимулювання мотиваційних аспектів особистості. Сприяють формуванню результативної трудової мотивації поліцейського такі фактори:

1) створення умов для самореалізації особистості молодого фахівця;

2) об'єктивне оцінювання керівником результатів діяльності молодого спеціаліста й надання йому психологічної підтримки;

3) залучення його до виконання завдань, які безпосередньо пов'язані з посадовими обов'язками;

4) створення умов для вибудови позитивної системи стосунків з колегами;

5) формування відносин між наставником і підлеглим на підставі взаємної поваги та довіри;

6) окреслення шляхів для досягнення успіхів у професійному зростанні;

7) розширення можливостей для особистісного розвитку в професійній діяльності;

8) належна матеріальна винагорода;

9) організація відпочинку, достатнього для відновлення сил поліцейського, тощо [13].

Застосовуючи різні заходи стимулювання професійної мотивації, можна розраховувати на утвердження бажання поліцейського продовжувати службу, підвищувати рівень професіоналізму, відповідально ставитися до виконання службових обов'язків.

Однак у процесі розвитку професійної компетентності патрульного можуть траплятися кризи професіоналізму. Кризи – це особливі, порівняно нетривалі періоди індивідуального розвитку особистості, яким притаманні різкі психологічні зміни [14, с. 203].

Так звана професійна криза суттєво гальмує розвиток особистості як професіонала і може призвести до професійної стагнації. Криза професійної кар'єри посилює невдоволеність собою, власним професійним становищем. Загострюється потреба в самовизначенні та самоорганізації. Протягом кризи соціально-професійної самореалізації простежується нереалізованість можливостей [15, с. 87].

Критичними ознаками професійної кризи є:

- 1) професійна апатія;
- 2) професійні деформації;
- 3) потреба реалізувати себе в інших сферах життя (хобі, побут тощо);
- 4) професійне вигорання;
- 5) професійна дезадаптація;
- 6) виникнення протиріч між бажаними результатами кар'єрного зростання і реальними перспективами;
- 7) внутрішня розгубленість;
- 8) відчуття вичерпаності власних можливостей;
- 9) відволікання від виконання професійних обов'язків;
- 10) ігнорування вимог професії тощо.

Для запобігання цим професійним кризам на практичних психологів підрозділів Національної поліції покладено завдання щодо постійного контролю за психоемоційним станом колективу патрульних і визначення необхідності в наданні психологічної підтримки, допомоги. Такий контроль реалізують за допомогою: психологічного супроводу виконання службових завдань поліцейськими, проведення психологічного консультування, професійної підтримки, здійснення соціометричних і соціально-психологічних досліджень, моніторингу соціально-психологічного клімату в колективі, психопрофілактичної роботи, створення передумов для високої службової готовності до дій у різних екстремальних ситуаціях, психологічної підтримки осіб, які зазнали впливу стрес-факторів, тощо. Така робота психологів допомагає своєчасно виявити осіб з ознаками професійної кризи й адекватно відреагувати на них.

Отже, професійна компетентність патрульного поліцейського охоплює особистісні риси, професійні вміння, знання, досвід, навички, здібності та мотивації. Зазначені компоненти формуються та розвиваються поступово, тому робота практичних психологів і керівництва підрозділів Національної поліції спрямована на підготовку патрульного як професіонала відповідно до компонентного складу всіх компетенцій, які передбачають: особистісно-індивідуальні й управлінські якості, пізнавальні та психолого-педагогічні компетенції. Їх формують і розвивають шляхом проведення професійно-психологічних добору, підготовки та супроводження, стимулювання службової мотивації тощо.

Крім цього, важливим під час формування професійної компетентності є виявлення в патрульного ознак професійної кризи, професійного вигорання та зниження рівня службової мотивації. Своєчасне реагування на ці явища дасть змогу запобігти сповільненню професійного розвитку поліцейського та сприятиме вдосконаленню зазначених компетенцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лапшина В. Л. Професіоналізація: сутність та структура поняття [Електронний ресурс] / В. Л. Лапшина. – Режим доступу: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/2-3.2005/54-58.pdf>. – Назва з екрана.
2. Дашо Т. Ю. Роль і місце органів внутрішніх справ України в умовах формування громадянського суспільства: монографія / Т. Ю. Дашо, Т. З. Гарасимів. – Львів: Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2012. – 212 с.
3. Маркова А. К. Основы профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 456 с.
4. Торічний О. В. Теорія і практика формування військово-спеціальної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі навчання / О. В. Торічний. – Хмельницький: Нац. акад. ДПСУ, 2012. – 535 с.
5. Ягупов В. В. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти / В. В. Ягупов, В. І. Свистун // Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2007. – Т. 71. – С. 3–8.
6. Приходько Ю. О. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. / Ю. О. Приходько, В. І. Юрченко. – Київ: Каравела, 2012. – 328 с.
7. Гарасимів Т. З. Шляхи формування компетентного працівника ОВС у контексті розвитку громадянського суспільства [Електронний ресурс] / Т. З. Гарасимів. – Режим доступу: http://science.lp.edu.ua/sites/default/files/Papers/garasumiv_dacho_0.pdf. – Назва з екрана.
8. Борисюк О. М. Характеристика професійної компетентності офіцерів ОВС [Електронний ресурс] / О. М. Борисюк. – Режим доступу: <http://www.irbis-nhuv.gov.ua>. – Назва з екрана.
9. Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 221 с.
10. Кришевич О. В. Психологічні аспекти розв'язання конфліктів у слідчій діяльності МВС України: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / О. В. Кришевич. – Київ, 2002. – 18 с.
11. Поняття, задачі та методи морально-психологічної підготовки особового складу органів внутрішніх справ до дій в особливих умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://semestr.com.ua/book_378_glava_173_2.%C2%20_Ponjattja,_zadach%D1%96.html. – Назва з екрана.
12. Венедиктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудових відносинах працівників ОВС / С. В. Венедиктов // Право і безпека. – 2004. – № 3. – С. 103–105.
13. Чабанюк Н. І. Особливості мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності [Електронний ресурс] / Н. І. Чабанюк. – Режим доступу: <https://mydisser.com/ru/catalog/view/252/258/12646.html>. – Назва з екрана.

14. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4. – 432 с.

15. Лінник А. О. Психологічні детермінанти криз професійного становлення працівників патрульної поліції / А. О. Лінник // Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів : матеріали круглого столу (Кривий Пир, 2017). – Кривий Пир, 2017. – 259 с.

REFERENCES

1. Lapshyna, V.L. *Profesionalizatsiia: sutnist ta struktura poniattia* [Professionalization: the essence and structure of the concept]. Retrieved from <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Statii/2-3.2005/54-58.pdf> [in Ukrainian].

2. Dasho, T.Yu., & Harasymiv, T.Z. (2012). *Rol i mistse orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy v umovakh formuvannia hromadianskoho suspilstva* [The role and place of the bodies of internal affairs of Ukraine in the conditions of formation of civil society]. Lviv: Lviv. derzh. un-t vnutr. sprav [in Ukrainian].

3. Markova, A.K. (1996). *Osnovy professionalizma* [Fundamentals of professionalism]. Moscow: Znanie [in Russian].

4. Torichnyi, O.V. (2012). *Teoriia i praktyka formuvannia viiskovo-spetsialnoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv-prykordonnykh u protsesi navchannia* [The theory and practice of forming the military special competence of future officers-border guards in the process of training]. Khmelnytskyi: Nats. akad. DPSU [in Ukrainian].

5. Yahupov, V.V., & Svystun, V.I. (2007). Kompetentnisnyi pidkhid do pidhotovky fakhivtsiv u systemi vyshchoi osvity [Competent approach to the training of specialists in the system of higher education]. *Naukovi zapysky. Pedagogichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota, Proceedings. Pedagogical, psychological sciences and social work*, 71, 3-8 [in Ukrainian].

6. Prykhodko, Yu.O., & Yurchenko, V.I. (2012). *Psykholohichni slovnnyk-dovidnyk* [Psychological Dictionary-Directory]. Kyiv: Karavela [in Ukrainian].

7. Harasymiv, T.Z. *Shliakhy formuvannia kompetentnoho pratsivnyka OVS u konteksti rozvytku hromadianskoho suspilstva* [Ways of forming a competent officer in the context of civil society development]. Retrieved from http://science.lp.edu.ua/sites/default/files/Papers/garasumiv_dacho_0.pdf [in Ukrainian].

8. Borysiuk, O.M. *Kharakterystyka profesiinoi kompetentnosti ofitseriv OVS* [Characteristics of the professional competence of the police officers]. Retrieved from <http://www.irbis-nhuv.gov.ua> [in Ukrainian].

9. Venedyktov, V.S., & Inshyn, M.I. (2003). *Status pratsivnykh orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy yak derzhavnykh sluzhbovtiv* [The status of employees of the internal affairs bodies of Ukraine as civil servants]. Kharkiv: Nats. un-t vnutr. sprav [in Ukrainian].

10. Kryshevych, O.V. (2002). *Psykholohichni aspekty rozviazannia konfliktiv u slidchii diialnosti MVS Ukrainy* [Psychological aspects of conflict resolution in investigative activities of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. Kyiv [in Ukrainian].

11. Ponyattia, zadachi ta metody moralno-psykholohichnoi pidhotovky osobovoho skladu orhaniv vnutrishnikh sprav do dii v osoblyvykh umovakh [Concepts, tasks and methods of moral and psychological training of the personnel of the bodies of internal affairs for actions in special conditions]. (n.d.). semestr.com.ua. Retrieved from http://semestr.com.ua/book_378_glava_173_2.%C2%_Ponjattja,_zadach%D1%96.html [in Ukrainian].

12. Venedyktov, S.V. (2004). Profesiina motyvatsiia yak peredumova stymuliuvannia ta pidvyshchennia aktyvnosti v sluzhbovo-trudovykh vidnosynakh pratsivnykiv OVS [Professional motivation as a prerequisite for stimulation and increase of activity in the official-labor relations of officers of the OVS]. *Pravo i bezpeka, Right and safety*, 3, 103-105 [in Ukrainian].

13. Shabaniuk, N.I. *Osoblyvosti motyvatsii molodoho fakhivtsia OVS do profesiinoi diialnosti* [Features of motivation of a young specialist of the OVS to professional activity]. Retrieved from <https://mydisser.com/ru/catalog/view/252/258/12646.html> [in Ukrainian].

14. Vygotskii, L.S. (1984). *Sobranie sochinenii* [Collected Works]. (Vols. 1-6). Moscow: Pedagogika [in Russian].

15. Linnyk, A.O. (2017). Psykholohichni determinanty kryz profesiinoho stanovlennia pratsivnykiv patrolnoi politsii [Psychological determinants of the crisis of professional formation of patrol police officers]. *Psykhologichni zasady zabezpechennia sluzhbovoi diialnosti pratsivnykiv pravookhoronnykh orhaniv*, Psychological principles of ensuring the official activity of law enforcement officers: Proceedings of the Round Table. Kryvyi Rih [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії 13.02.2018

Lytvyn V. – *Researcher of the Department of Legal Psychology of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine*

Formation and Development of the Professional Competence of the Patrol Policeman

The professional competence of the patrol policeman consists of personality traits, professional skills and knowledge, experience, skills, abilities and motivations. The work of practical psychologists and the governance of the National Police units is aimed at patrol preparation as a professional, taking in to account the component composition of all competencies. The identification signs of a professional crisis, professional burn out and decrease in professional motivation of patrol are important during the formation of professional competence.

The main component composition of the professional competence of the patrol policeman is noted in the article. The main ways of forming a patrol as a professional are analyzed. Measures for identification factors that impede professional policeman development are described. There are given the personal-individual and managerial competencies, cognitive and psycho-pedagogical competencies that comprise the component structure for accounting

in the preparation of the patrol. The effectiveness of the complex methodology of psychological support of the process of formation of professionally competent employees of the system of the National Police is substantiated. The stages of formation of professional competence of the patrol police employee are describes. The complex of requirements to the professional competence and professionalism of patrol is selected and justified. The influence of the professional competence components on the acquisition of professionalism by the employee in the process of personal development is analyzed.

The main components of professional competence are professional culture and ethics, legal awareness and professional abilities. For finding a place in a professional hierarchy, a person must acquire a high level of professional competence. Professionalism is considered to be a necessary condition for the expression of competence, and competence is an indicator of the degree of professionalism. Professional competence is not only a measure of professionalism, but also a determining factor, from which depends the success of the implementation of social and professional functions, and the entire life of the individual.

In addition, the development of professionalism contribute is facilitated by practical psychologists. Psychologists provide psychological counseling, a professional support and socio metric researches. All these measures provide opportunity to prevent the inhibition of the police professional development and to promote the development of all these professional competences.

Keywords: patrol policeman, professional competence, professional adaptation, professional and psychological formation.