

О.В. Повстин, М.М. Козяр

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

ЗНАЧЕННЯ «SOFT SKILLS» У ФОРМУВАННІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ БЕЗПЕКИ ЛЮДИНИ

У статті представлено проблему формування управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. Особливу увагу приділено аналізу понять «компетентність», «управлінська компетентність», «соціальна компетентність», розглянуто зміст понять «soft skills», «hard skills». Проаналізовано набір базових знань, необхідних для напрацювання «soft skills» у формуванні управлінської компетентності майбутніх фахівців у галузі безпеки людини. На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури визначено, що структура управлінської компетентності становить складне інтегроване динамічне утворення, що містить світоглядний, технологічний, когнітивний, психологічний, особистісний, професійний і власне управлінський аспекти. Представлено сутнісні характеристики складових компетентності сучасного керівника: стратегічну, соціальну, функціональну, управлінську, комунікативну, професійну. До так званих «soft skills» віднесено прояви лідерських якостей, навички командної роботи, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язувати конфлікти, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управляти часом особистим та часом підлеглих, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Зроблено припущення, що наявність перелічених навичок та компетентностей формує «соціальну компетентність» майбутнього керівника. Визначено, що соціальна компетентність, поряд із стратегічною, функціональною, управлінською, комунікативною та професійною, є однією з визначальних компетентнісних характеристик управлінця, а її сутнісні ознаки дають підстави для її визначення як базової під час формування управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. Доведено, що від ступеня оволодіння «соціальною компетентністю», та так званими «гнучкими компетентностями» залежить якість та ефективність управлінської діяльності фахівців у галузі безпеки людини.

Ключові слова: компетентність, управлінська компетентність, соціальна компетентність, soft skills, hard skills.

Постановка проблеми. Опираючись на основні пріоритети освіти (серед яких нині варто назвати: вміння швидко адаптуватися до змін і сучасних потреб суспільства, володіння навичками роботи з різноманітними інформаційними джерелами, здатність активно діяти, оперативно приймати рішення в нестандартних ситуаціях і навчатися протягом усього життя), компетентнісний підхід підсилює її практикоорієнтованість, оскільки акцентує увагу на її результатах. Із позицій цього підходу, результатом освітнього процесу вважається не обсяг засвоєної під час навчання інформації, а навички та здатність особистості ефективно діяти в багатоманітних ситуаціях, що можуть виникнути в різних сферах життєдіяльності людини, в тому числі у профе-

сійній. У професійному середовищі прийнято виділяти два типи навичок: «hard skills» («тверді» навички) – професійні, технічні знання та вміння, які можна наочно продемонструвати та «soft skills» («гнучкі» або «м'які» навички) – комунікативні, ораторські, управлінські. Ліквідація розриву у навичках, які потребують роботодавці, а також дослідження їх впливу на формуванні управлінської компетентності залишається актуальною проблемою сьогодення.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Питання вдосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців у галузі безпеки людини нерозривно пов'язані з поняттями «компетентність», «управлінська компетентність» та «соціальна компетентність», що становлять підґрунтя

Інформація про авторів:

Повстин Оксана Вікторівна, завідувач кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту, доктор педагогічних наук, доцент, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
oksana.povstyn@ukr.net, 067-726-55-67

Козяр Михайло Миколайович, професор кафедри практичної психології та педагогіки, доктор педагогічних наук, професор, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
mykhaylo.kozyar@gmail.com

для визначення сутності управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. Виокремлення її структурних компонентів у контексті нашого дослідження, передбачає, передусім, детальніше дослідження складових поняття «soft skills», а саме уміння взаємодіяти з людьми, формувати власну думку та приймати рішення, навички ведення перемовин, ораторські здібності.

Постановка завдання. З'ясувати сутність понять «компетентність», «професійна компетентність», а також поняття «soft skills», «hard skills» з метою їх впливу на формування управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини.

Виклад основних положень. У сучасних наукових дослідженнях терміни «hard skills» і «soft skills» займають вагоме місце, проте недостатньо висвітлений їх вплив на формування управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини у працях вітчизняних вчених. Більшість дослідників визначають «hard skills» як «тверді навички», що необхідні фахівцю для виконання визначених професійних завдань, а «soft skills» - «м'які навички», що сприятимуть успішній комунікації майбутніх фахівців та досягненню професійного успіху. Сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, проте аналізуючи різноманітні джерела, до таких можемо віднести: прояви лідерських якостей, навички командної роботи, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язувати конфлікти, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управляти часом особистим та часом підлеглих, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Припускаємо, що наявність таких навичок та компетентностей формує «соціально компетентність» майбутнього керівника.

Поняття «компетентність» (від лат. *competens* – належний, відповідний) відображає сукупність необхідних для ефективної діяльності систематичних функціональних знань, умінь і відповідних якостей особистості. В узагальненому вигляді компетентність особистості розуміють як систему її здатностей, знань і вмінь, достатніх і адекватних тому, що потрібно зробити [1, с. 60]. На думку І. Зязюна, соціально-педагогічний контекст компетентності дає підстави вважати її екзистенціальною властивістю людини та продуктом її власної життєтворчої активності [2]. Цікавий підхід до тлумачення цього поняття спостерігаємо у Х. Гейвін. Вона визначає компетентність з точки зору когнітивної психології як «опору на великі банки спеціальних фактів з конкретної галузі, що реалізуються завдяки дотриманню певних правил» [3, с. 174]. На погляд дослідниці, впорядкування цих фактів у пов'язані між собою групи полегшує згадування інформації, внаслідок

чого отримані з пам'яті знання можна ефективно використовувати залежно від галузі діяльності особистості та конкретної ситуації. У такий спосіб компетентність дає змогу людині вирішувати будь-які притаманні для певної діяльності проблеми. Найбільш містким у контексті нашого дослідження вважаємо визначення, запропоноване О. Новіковим: компетентність – це сукупність здібностей, що дають людині змогу свідомо та найкращим чином реалізувати діяльність, втілювану в її кінцевому результаті [4]. На нашу думку, воно розкриває не лише когнітивний і технологічний, а й мотиваційний, соціальний і поведінковий аспекти цього поняття, які водночас тісно пов'язані з педагогічним процесом.

Для забезпечення формування компетентного фахівця європейські науковці визначили сукупність необхідних компетентностей і відзначили важливість тих із них, що пов'язані з галузевою специфікою професійної діяльності [5, с. 20]. В. Луговий запропонував національну класифікацію, яка охоплює ціннісно-орієнтаційні, інтелектуально-знаннєві, діалого-комунікативні, творчо-інноваційні, художньо-творчі компетентності фахівців. У цьому контексті слушно вести мову про професійну компетентність, зміст якої стосовно певного фаху визначається рівнем відповідності професійних знань, умінь і навичок до нормативних вимог, що свідчить про рівень підготовленості випускника до діяльності в певній сфері.

У сучасних психолого-педагогічних працях зустрічаємо такі бачення професійної компетентності: інтегративна особистісна якість, що виявляється в загальній здатності та готовності діяти, заснованих на знаннях і досвіді; знання, вміння, досвід і здатність мобілізувати їх у конкретній соціально-професійній ситуації; поєднання освіченості людини та її психічних якостей, які дають змогу діяти самостійно та відповідально; вміння якісно виконувати професійну діяльність; цілісні вміння, які використовуються у професійній діяльності, які є підґрунтям подальшого розвитку особистості.

Аналіз запропонованих визначень дає підстави для висновку, що професійна компетентність не лише відображає ступінь кваліфікації фахівця, що забезпечує успішне вирішення ним професійних завдань і продуктивне виконання професійних обов'язків, а також свідчить про актуалізацію особистісних ресурсів у професійній діяльності.

Основним критерієм професійної компетентності вважають суспільну значущість результатів праці фахівця та його авторитет у відповідній галузі діяльності, які розглядаються на кількох рівнях:

– власне професійному (виконання спеціалізованої професійної діяльності на на-

лежному рівні, проектування професійного саморозвитку);

- соціальному (виконання спільної діяльності у професійному колективі чи групі, застосування прийнятих у професійному середовищі прийомів професійної взаємодії);
- особистісному (реалізація особистісного потенціалу в професійній діяльності, протистояння особистості професійним деформаціям);
- індивідуальному (самореалізація, розвиток і збереження індивідуальності в межах професії, підтримування професійного зростання, уникнення професійного старіння, вміння раціонально організувати свою працю) [6, с. 75].

Відповідно до цього можемо підсумувати, що сутність поняття «професійна компетентність» полягає в тому, що воно: свідчить про рівень професійної освіти, враховує індивідуальні здібності й досвід особистості, її мотивацію до самовдосконалення, творче й відповідальне ставлення до професійної діяльності; виражає єдність теоретичної та практичної готовності до професійної діяльності в цілісній структурі особистості та характеризує її професіоналізм.

Проблематика нашого дослідження також потребує розгляду професійної компетентності фахівця

в галузі безпеки людини. У науково-педагогічних дослідженнях це поняття розглядають як:

- систему професійних знань, умінь і навичок, пов'язаних із виконанням професійної діяльності на високому рівні, які передбачають: забезпечення мобільності поповнення професійних знань особистості; належний рівень професійно-теоретичної, практичної та морально-психологічної підготовленості випускника ВНЗ ДСНС України до діяльності в галузі безпеки людини; вміння виявляти і розв'язувати професійні завдання, у тому числі в надзвичайних ситуаціях; розвиненість професійно важливих якостей особистості (критичність мислення, само-рефлексія, лідерський потенціал) [7, с. 10];

- інтегрований показник рівня підготовленості фахівців у галузі безпеки людини до професійної діяльності, складовими якої є: кваліфікація (знання, вміння, навички); когнітивна готовність (уміння на професійному рівні засвоювати нові знання, технології; вміння вчитися і вчити інших); комунікативна підготовленість (уміння вести дискусію, мотивувати і захищати свої рішення); креативна підготовленість (здатність до пошуку принципово нових підходів до вирішення професійних завдань); професійно значущі особистісні якості – усталені й такі, що розвиваються [8, с. 15].

Таблиця 1

Складові компетентності сучасного керівника [9]

№ з/п	Складові компетентності	Сутнісні характеристики
1.	Стратегічна	глобальне та системне мислення, здатність прогнозувати і розв'язувати проблеми і дотримуватись генеральної лінії в організації й управлінні діяльністю підрозділу (колективу)
2.	Соціальна	здібності до навчання й інноваційної діяльності, роботи в команді, здатність мотивувати людей, запобігати й вирішувати конфлікти, особиста привабливість
3.	Функціональна	ініціативність, гнучкість і витривалість у роботі, досконале виконання професійних обов'язків, в тому числі в складних ситуаціях
4.	Управлінська	організаторські здібності, авторитет і відповідальність, вміння переконувати, вміння приймати адекватні, відповідальні рішення, спроможність забезпечувати, координувати і контролювати колективну діяльність
5.	Комунікативна	володіння рідною та іноземними мовами, вміння ефективно спілкуватися, налагоджувати і підтримувати контакти з партнерами і ділові взаємини з підлеглими, дотримуватись безпеки відносин
6.	Професійна	фахова підготовленість (володіння професійними вміннями й навичками), досвід лінійної та групової роботи, в тому числі в різних галузях і напрямках, володіння інноваційними знаннями

Як видно з таблиці 1, соціальна компетентність, поряд із стратегічною, функціональною, управлінською, комунікативною та професійною, є однією з визначальних компетентнісних характеристик управлінця, а її сутнісні ознаки дають підстави для її визначення як базової під час формування управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини.

Л.С. Бороненкова характеризує соціальну компетентність фахівців як готовність вибудувати суб'єктну взаємодію відповідно до правильних соціальних орієнтирів; В.К. Григорова, як здатність діяти в соціумі з урахуванням позицій інших людей. М.І. Лук'янова, стверджує, що соціальна компетентність це свідоме вираження особистості, яке виявляється в її переконаннях, поглядах, стосунках, мотивах, настановах на певну поведінку, сформованості особистісних якостей, що сприяють конструктивній взаємодії. С.А. Учурова дає наступне визначення соціальної компетентності: базисна, інтегративна характеристика особистості, що відображає її досягнення в розвитку міжособистісних відносин, забезпечує повноцінне оволодіння соціальними реаліями і дає змогу ефективно вибудувати свою поведінку залежно від ситуації та відповідно до прийнятих у соціумі норм і цінностей.

Аналіз визначень свідчить, що соціальна компетентність виявляється під час взаємодії людей. У зв'язку з цим, дослідники слушно вважають її необхідною умовою оптимальної управлінської діяльності керівників підрозділів [10, с.9], оскільки охоплюючи їхні професійно важливі якості (комунікабельність, здатність налагоджувати ділові контакти, запобігати і вирішувати конфліктні ситуації в колективі й забезпечувати узгодженість його дій тощо) ця компетентнісна характеристика відображає готовність до свідомого, своєчасного та конструктивного вирішення різноманітних управлінських завдань і підтримує лідерський статус керівника в колективі.

Отже, соціально компетентному фахівцеві в галузі безпеки людини властиві такі професійно та соціально важливі якості:

- здатність будувати конструктивні міжособистісні стосунки, ставити цілі, чітко окреслювати шляхи їх досягнення та коригувати залежно від ситуації;
- готовність брати на себе відповідальність за власні вчинки і рішення, захищати свою позицію, дотримуючись прийнятих у професійному середовищі морально-етичних норм;
- уміння робити оптимальний вибір, аналізувати ситуацію з урахуванням мотивів, інтересів, почуттів і вчинків інших людей;
- впевненість у собі, віра в свої здібності та власний потенціал щодо успішності в обраній сфері діяльності;

– свідоме прагнення бути суб'єктом суспільного життя й діяльності.

У контексті нашого дослідження соціальна компетентність, разом із професійною, становить підґрунтя для з'ясування сутності поняття «управлінська компетентність фахівців у галузі безпеки людини», адже їхня управлінська діяльність має багатовекторну соціальну спрямованість. Соціальна компетентність сучасних керівників підрозділів ДСНС України має виявлятися в їхній спрямованості на демократичні управлінські пріоритети, здатності до актуалізації власного особистісного потенціалу й саморозвитку, вмінні самостійно орієнтуватися в соціальній і службовій реальності, володінні різноманітними стратегіями управління, готовності відмовитись від авторитарного впливу на підлеглих і забезпечити ефективну взаємодію з особовим складом підрозділу [11, с. 23].

Висновок. Професійну підготовку майбутніх фахівців із різних напрямів галузі безпеки людини розглядаємо як неперервний, цілеспрямований процес формування базових і професійно орієнтованих компетентностей, які визначають інтелектуальний, моральний, фізичний і професійний розвиток, готовність до адекватних дій у надзвичайних ситуаціях, становлення необхідних соціально та професійно важливих морально-психологічних і ділових якостей, виховання стійкості, надійності та придатності, що забезпечують бездоганне виконання професійних обов'язків і, водночас, дотримання особистої безпеки, збереження здоров'я та життя в екстремальних, стресогенних обставинах [12]. Вивчення проблеми структурування управлінської компетентності у психолого-педагогічній літературі свідчить про те, що ця компетентність є складним, інтегрованим, динамічним утворенням, що містить світоглядний, технологічний, когнітивний, психологічний, особистісний, професійний і власне управлінський аспекти. Роль соціальної компетентності в управлінській діяльності фахівців у галузі безпеки людини, завдяки розвинутих «soft skills», полягає в тому, що вона якісно підсилює рівень управлінської компетентності, забезпечуючи в такий спосіб належне виконання інформаційної, планувально-проектувальної, мотивувальної, організаційно-забезпечувальної, координувальної, контрольної-оцінювальної, аналітичної та коригувальної функцій управління.

Список літератури:

1. Сидоренко Е. В. *Тренинг комунікативної компетентності в деловому взаємодії* / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2002. – 208 с.
2. Зязюн І. А. *Філософія поступу і прогнозу освітньої системи* / І. А. Зязюн // *Педагогічна майстерність : проблеми, пошуки, перспективи : монографія*. – К. ; Глухів : РВВ ГАПУ, 2005. – С. 10–18.
3. Гейвин Х. *Когнитивная психология* : [учеб. пособие для вузов] : пер. с англ. / Хелен Гейвин. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.

4. Новиков А. М. *Опыт корпоративного обучения – в образовательный процесс профессиональных учебных заведений* [Электронный ресурс] / А. М. Новиков. – Специалист. – 2013. – № 5. – Режим доступа : <http://www.anovikov.ru/artikle.htm>.

5. Луговой В. І. Освіта, навчання, інформація, компетентність: канонізація понять / В. І. Луговой // *Історико-педагогічні студії : науковий часопис* / гол. ред. Н. Н. Демяненко. – К. : Вид. НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – Вип. 5. – С. 11–16.

6. Никифоров В. И. Теория и практика высшего профессионального образования. Термины, понятия и определения : учеб.-метод. пособие / В. И. Никифоров, А. И. Сурыгин. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 141 с.

7. Ткаченко Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців безпеки життєдіяльності засобами інформаційно-комунікаційних технологій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т. В. Ткаченко. – Вінниця, 2009. – 20 с.

8. Болотин А. Э. Педагогическая модель профессиональной подготовки специалистов по защите в чрезвычайных ситуациях в вузе, с использованием служебной деятельности в добровольных пожарных командах / Александр Эдуардович Болотин, Валерия Сергеевна Васильева // *Ученые записки универ-ситета имени П. Ф. Лесгафта*. – 2013. – № 2 (96). – С. 14–19.

9. Повстин О. В. Професійна підготовка майбутніх фахівців у галузі безпеки людини до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія. Львів : ЗУКЦ, 2018. 498 с.

10. Литвинов И. П. Социально-психологическая диагностика компетентности руководителей подразделений органов внутренних дел : [метод. пособие] / И. П. Литвинов, М. И. Марьин, Ю. И. Панков. – М. : ВНИИПО, 1999.

11. Бурій С. Формування управлінської культури майбутнього офіцера в процесі практичної підготовки як педагогічна проблема / Сергій Бурій // *Науковий вісник мну імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. – 2016. – № 1 (52). – С. 21–25.

12. Козяр М. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2005. 37 с.

References:

1. Sydorenko E. V. *Trenynh kommunykatyvnoy kompetentnosti v delovom vzaymodeystvyi* / E. V. Sydorenko. – SPb. : Rech', 2002. – 208 s.

2. Zyazyun I. A. *Filosofiya postupu i prohnozu osvith'oyi systemy* / I. A. Zyazyun //

Pedahohichna maysternist' : problemy, poshuky, perspektyvy : monohrafiya. – K. ; Hlukhiv : RVV HAPU, 2005. – S. 10–18.

3. Heyvyn KH. *Kohnytyvnaya psykholohyya : [ucheb. posobye dlya vuzov] : per. s anhl. / Khelen Heyvyn*. – SPb. : Pyter, 2003. – 272 s.

4. Novykov A. M. *Opyt korporatyvnoho obuchenyya – v obrazovatel'nyy protsess professyonal'nykh uchebnykh zavedenyy* [Elektronnyy resurs] / A. M. Novykov. – Spetsyalyst. – 2013. – № 5. – Rezhym dostupa : <http://www.anovikov.ru/artikle.htm>.

5. Luhovyy V. I. *Osvita, navchannya, informatsiya, kompetentnist' : kanonizatsiya ponyat'* / V. I. Luhovyy // *Istoryko-pedahohichni studiyi : naukovyy chasopys* / hol. red. N. N. Demyanenko. – K. : Vyd. NPU imeni M. P. Drahomanova, 2011. – Vyp. 5. – S. 11–16.

6. Nykyforov V. Y. *Teoryya y praktyka vyssheho professyonal'noho obrazovanyya. Termyny, ponyatyya y opredelenyya : ucheb.-metod. posobye* / V. Y. Nykyforov, A. Y. Suryhyn. – SPb. : Yzd-vo Polytekhn. un-ta, 2009. – 141 s.

7. Tkachenko T. V. *Formuvannya profesynoyi kompetentnosti maybutnikh fakhivtsiv bezpeky zhyttyediyal'nosti zasobamy informatsiynokomunikatsiynykh tekhnolohiy* : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 «Teoriya i metodyka profesynoyi osvity» / T. V. Tkachenko. – Vinnytsya, 2009. – 20 s.

8. Bolotyn A. É. *Pedahohycheskaya model' professyonal'noy podgotovky spetsyalystov po zashchyte v chrezvychaynykh situatsyyakh v vuze, s yspol'zovanyem sluzhebnoy deyatel'nosti v dobrovol'nykh pozharnykh komandakh* / Aleksandr Éduardovych Bolotyn, Valeryya Serheevna Vasylyeva // *Uchenye zapysky unyver-syteta ymeny P. F. Leshafta*. – 2013. – № 2 (96). – S. 14–19.

9. Povstyn O. V. *Profesiyna pidhotovka maybutnikh fakhivtsiv u haluzi bezpeky lyudyny do upravlins'koyi diyal'nosti: teoriya ta praktyka : monohrafiya*. L'viv : ZUKTS, 2018. 498 s.

10. Lytvynov Y. P. *Sotsyal'no-psykhohycheskaya dyahnostyka kompetentnosti rukovodyteley podrazdelenyy orhanov vnutrennykh del* : [metod. posobye] / Y. P. Lytvynov, M. Y. Mar'yn, YU. Y. Pankov. – M. : VNYIPO, 1999.

11. Buryy S. *Fomuvannya upravlins'koyi kul'tury maybutn'oho ofitsera v protsesi praktychnoyi pidhotovky yak pedahohichna problema* / Serhiy Buryy // *Naukovyy visnyk mnu imeni V. O. Sukhomlyns'koho. Pedahohichni nauky*. – 2016. – № 1 (52). – S. 21–25.

12. Kozyar M. M. *Teoretychni ta metodychni zasady profesynoyi pidhotovky osobovoho skladu pidrozdiliv z nadzvychaynykh situatsiy* : avtoref. dys. d-ra ped. nauk : 13.00.04. Vinnytsya, 2005. 37 s.

THE IMPORTANCE OF "SOFT SKILLS" IN THE FORMATION OF SPECIALISTS' MANAGERIAL COMPETENCE IN HUMAN SAFETY FIELD

The article presents the problem of forming the managerial competence of specialists in the field of human security. Particular attention is paid to the analysis of the concepts of "competence", "managerial competence," social competence", the content of the concepts of "soft skills", "hard skills". The set of basic knowledge necessary for the development of "soft skills" in forming the managerial competence of future specialists in the field of human security is analyzed. On the basis of the analysis of the psychological and pedagogical literature, it is determined that the structure of managerial competence is a complex integrated dynamic formation, containing worldview, technological, cognitive, psychological, personal, professional and proper management aspects. The essential characteristics of the competencies of the modern leader are presented: strategic, social, functional, managerial, communicative, professional. Soft skills include leadership skills, teamwork skills, teaching skills, negotiating skills, conflict resolution, goal setting and achievement goals, time management of personal and subordinate time, purposefulness, presentation skills, public speaking effective communication skills, stress resistance, creativity and more. The assumption is made that the presence of the listed skills and competences forms the "social competence" of the future manager. It is determined that social competence, along with strategic, functional, managerial, communicative and professional, is one of the defining competency characteristics of the manager, and its essential features give grounds for defining it as basic in the formation of the managerial competence of human security professionals. It is proved that the quality and efficiency of management activities of specialists in the field of human security depend on the degree of mastery of "social competence" and so-called "flexible competencies".

Keywords: competence, administrative competence, social competence, soft skills, hard skills.