

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА**

БЕРЕЗЮК ТЕТЯНА ПЕТРІВНА

УДК [158.98 : 331.54] : [378.016 : 005.95 – 051]

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ НЕВИРОБНИЧОЇ
СФЕРИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата психологічних наук



Київ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Рівненському державному гуманітарному університеті, м. Рівне, Інститут психології та педагогіки, психолого-природничий факультет, кафедра вікової та педагогічної психології.

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, професор **Павелків Роман Володимирович**, перший проректор, завідувач кафедри вікової та педагогічної психології, Рівненський державний гуманітарний університет.

Офіційні опоненти:

дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор **Карамушка Людмила Миколаївна**, завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

кандидат психологічних наук, доцент **Сингаївська Ірина Валентинівна**, завідувач кафедри психології, Університет економіки та права «Крок».

Захист відбудеться 22 вересня 2021 року об 13:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.02 в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, Київ, вул. Паньківська, 2.

Автореферат розіслано «20» серпня 2021 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Я. М. Омельченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Протягом останніх років було проведено змістовну модернізацію вищої освіти в напрямку зростання її якості та інтегрування української вищої освіти в міжнародний освітній простір. Фундаментальним напрямком модернізації освіти є впровадження та реалізація компетентнісного підходу в освітньому процесі. Концепція модернізації освіти спрямована на створення оптимальних умов для розвитку професійної компетентності майбутнього фахівця, що обумовлює необхідність переходу системи вищої професійної освіти на реалізацію випереджаючої професійної освіти, яка побудована на принципі розвитку здобувачів у процесі професійної підготовки, активізації творчого потенціалу, розвитку здатності до компетентної поведінки в умовах конкурентного середовища.

Особливого призначення професійна компетентність набуває у зв'язку з тим, що система вищої освіти перебуває у фазі активного інноваційного перетворення. У створених умовах майбутній менеджер невиробничої сфери для власної успішності і конкурентоздатності повинен бути підготовленим до кардинальних змін – мати високий адаптаційний потенціал, демонструвати прагнення до професійного росту, постійно оновлювати й удосконалювати власні фахові знання для подальшого ефективного управління людьми і ресурсами в організаційному середовищі, тобто бути професійно компетентним.

Незважаючи на присутність у сучасній науково-психологічній літературі досліджень, присвячених проблемі розвитку професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів, вона залишається однією з найбільш дискусійних, адже сам феномен досліджуваної проблеми набуває складності у процесі вивчення професійної свідомості та професійної компетентності особистості. Саме проблема психологічного діагностування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів в процесі фахової підготовки у вищих навчальних закладах потребує вирішення.

Теоретико-методологічні та організаційно-методичні аспекти забезпечення становлення професійної компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах активно досліджуються у світовій та вітчизняній науковій літературі, зокрема, питання психологічного змісту професійної компетентності та її розвитку у майбутніх спеціалістів економічного профілю і менеджерів вивчали: О. О. Бабаян, Л. В. Балабанова, М. Ф. Бойко, О. Бородієнко, Н. Боярчук, Т. В. Григорчук, І. В. Демура, Л. М. Дибкова, А. С. Доброскок, Л. Є. Довгань, О. Ельбрехт, В. І. Жигірь, Е. Ф. Іпатов, І. В. Івашкевич, Л. І. Кравченко, С. В. Криштанович, О. П. Літвінова-Головань, С. О. Моргунова, Ю. І. Панфілов, Л. В. Пелешко, Н. М. Самарук, І. В. Саух, Л. І. Скібіцька, М. Т. Теловата, Т. Ю. Фурман, О. І. Яковенко, М. Р. Яцик, Е. Ф. Даннефер, Р. Епштейн.

Проблемні аспекти компетентнісного підходу як методологічної основи формування змісту професійної підготовки майбутніх фахівців досліджували: Н. М. Бібік, О. М. Ельбрехт, Д. А. Іванов, В. І. Луговий, О. М. Лутасенко, Г. П. П'ятакова, Т. П. Поведа, Г. Полякова, О. Пометун, О. М. Цільмак,

В. В. Ягупов, М. Говертс, С. М. Джонстон, Д. Т. Хікі, Й. Сандберг, К. Стерджис, П. Уіммерс, Дж. Пірі.

Протягом останніх років суттєвий вклад в процес розробки та впровадження моделі розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців у вищій школі внесли такі науковці, як: Л. В. Афанасьєва, Н. Боярчук, М. Р. Мруга, М. Т. Теловата.

Попри значний вклад та високий рівень здобутків вчених з досліджуваної проблеми залишаються питання пошуку нових форм і методів розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах, яка має закономірні особливості в процесі фахової підготовки і визначається характером та ступенем розвитку її змістовно-структурних компонентів.

Вищезазначене зумовило вибір теми дисертаційного дослідження: **«Психологічні особливості розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах»**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконувалася в межах комплексних планових тем кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету: «Просоціальна стратегія як основа морального становлення особистості» (державний номер 0112U002043), «Моральні основи соціалізації особистості» (державний номер 0116U006541). Тема дисертації затверджена Вченою радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 16 від 24 грудня 2015 р.) та узгоджена у бюро Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології (протокол № 2 від 23 лютого 2016 р.).

Об'єктом дослідження є професійна компетентність.

Предметом дослідження виступають психологічні чинники та психолого-педагогічні умови становлення професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах.

Мета дослідження полягає в психологічному обґрунтуванні чинників та психолого-педагогічних умов розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах.

Гіпотези дослідження:

1. Розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах має свої закономірні особливості в процесі фахової підготовки і визначається характером та ступенем розвитку її змістовно-структурних компонентів.

2. Професійне становлення майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах істотно вдосконалюється за психолого-педагогічних умов, створюваних спеціальною системою їх професійної підготовки, яка актуалізує розвиток особистісно-смыслових, ціннісно-мотиваційних і рефлексивних компонентів їх професійної компетентності.

У відповідності з метою, об'єктом, предметом та гіпотезами дослідження було визначено такі **завдання**:

1. На основі теоретико-методологічного аналізу проблеми розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів визначити її зміст та структурно-компонентний склад.

2. Емпірично дослідити змістовно-структурні компоненти професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери.

3. Визначити типологію майбутніх менеджерів невиробничої сфери залежно від характеру і специфіки вираженості компонентів їх професійної компетентності.

4. Виокремити детермінуючі чинники розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери.

5. Розробити структурно-функціональну модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах.

6. Обґрунтувати психологічні умови та апробувати засоби цілеспрямованого формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери в умовах вищого навчального закладу.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали теоретичні положення вітчизняної психології про основи суб'єктивної специфіки особистісного функціонування (С. Д. Максименко, Р. В. Павелків, Н. В. Василенко та ін.), положення щодо організаційної складової професійної діяльності (Л. М. Карамушка, В. І. Лозова, Т. М. Титаренко, О. М. Бобієнко та ін.), про компетентнісний підхід як методологічної основи формування змісту професійної підготовки майбутніх фахівців (Н. М. Бібік, Д. А. Іванов, В. І. Луговий, О. М. Лутаєнко, Г. П. П'ятакова та ін.); загальні підходи до забезпечення становлення професійної компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах (О. О. Бабаян, Л. В. Балабанова, Д. А. Барченков, М. Ф. Бойко, О. Бородієнко, Н. Боярчук, Т. В. Григорчук, І. В. Демура, А. С. Доброскок, Л. Є. Довгань та ін.); ідеї системного підходу до аналізу мотиваційного аспекту розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців у контексті освітнього процесу (А. С. Доброскок, С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна, С. С. Занюк, І. В. Івашкевич, Т. Н. Лобанова, В. С. Лукіна, О. М. Лютко, С. О. та ін.).

Методи дослідження. Для виконання сформульованих завдань застосовано такі методи:

теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, моделювання, узагальнення, систематизація – для визначення теоретико-методологічних основ дослідження й розробки моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів вищих навчальних закладах);

емпіричні методи (спостереження, опитування, контент-аналіз, тестування, комплекс психодіагностичних методик): опитувальник «Самоактуалізація особистості» (Е. Шостром), методика «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (Д. Леонт'єв), опитувальник «Визначення рівня самооцінки» (С. Ковальов), методика «Визначення індивідуальної міри рефлексивності» (О. Карпов, В. Пономарьова) – для *діагностики особистісної складової професійної компетентності*; методика діагностики емоційного інтелекту

(Н. Холл), методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей» (В. Бойко) – для *діагностики емоційної складової професійної компетентності*; шкала загальної самооефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем); методика діагностики рівня саморозвитку (Л. Бережнова) – для *діагностики мотиваційної складової професійної компетентності*; методика діагностики міжособистісних відносин (Т. Лірі), методика оцінки стилю управління (Я. Подоляк) – для *діагностики поведінкової складової професійної компетентності*;

- *математично-статистична обробка даних*: метод порівняння середніх значень (Compare Means) – для *порівняння середніх значень вираженості виміряних психологічних характеристик випробуваних та визначених змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності*; непараметричний метод Манна-Вітні (Mann-Whitney Test) – для *обґрунтування еквівалентності експериментальної та контрольної груп випробуваних на ввідному етапі реалізації формувальних заходів*; непараметричний метод Вілкоксона (Wilcoxon Signed Ranks Test) – для *обґрунтування ефективності заходів формувального впливу*; факторний аналіз (Factor Analysis) – для *верифікації моделі змістовно-структурних компонентів професійної компетентності випробуваних*; однофакторний дисперсійний аналіз (One-Way ANOVA) – для *обґрунтування психологічних чинників розвитку професійної компетентності випробуваних*; кластерний аналіз (Cluster Analysis) – для *визначення типології випробуваних залежно від специфіки вираженості змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності*.

Для реалізації визначеного комплексу математико-статистичних процедур було використано комп'ютерний пакет статистичних програм SPSS for Windows (версія 19).

Експериментальна база дослідження: дослідження проведено на базі п'яти закладів вищої освіти спеціальності «Менеджмент» невиробничої сфери обслуговування: Рівненський державний гуманітарний університет (073 «Менеджмент»); Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (073 «Менеджмент», 073 «Менеджмент» (бізнес-адміністрування), 073 «Менеджмент» (управління фінансово-економічною безпекою), 242 «Туризм» (менеджмент готельно-ресторанної справи, менеджмент у сфері міжнародного туризму); Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука (073 «Менеджмент» (менеджмент організацій); Мукачівський державний університет (073 «Менеджмент»); Волинський національний університет імені Лесі Українки (073 «Менеджмент»). Загальна кількість досліджуваних, які взяли участь у всіх його етапах, склала 228 осіб. Серед усіх випробуваних здобувачів вищої освіти – 96 (42%) осіб чоловічої і 132 (58%) особи жіночої статі. Дослідницький контингент було сформовано з числа студентів першого (n=63), другого (n=59), третього (n=55) і четвертого (n=51) курсів підготовки, які проходили навчання за денною та заочною формою навчання з метою здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувалися методологічною основою і теоретичною обґрунтованістю вихідних положень;

добором адекватних темі методів дослідження; репрезентативністю вибірки; поєднанням кількісної та якісної обробки одержаних даних, застосуванням методів математичної статистики в оцінці результатів дослідження.

Наукова новизна та теоретичне значення роботи полягає в тому, що:

уперше:

- визначено типологію майбутніх менеджерів невиробничої сфери залежно від характеру та специфіки вираженості змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності;

- розроблено, обґрунтовано та верифіковано модель формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери;

- виявлено умови цілеспрямованого становлення професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери як комплекс системних психологічних засобів розвитку її особистісно-смислових, ціннісно-мотиваційних та рефлексивних детермінант;

- обґрунтовано чинники розвитку розробленої моделі формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів;

поглиблено та уточнено:

- зміст і сутність понять «компетентність», «професійна компетентність», «розвиток компетентності», «формування компетентності», «становлення професійної компетентності»;

- наукові уявлення щодо змісту та структури професійної компетентності, особливостей розвитку її складових на засадах компетентнісного підходу;

подальшого розвитку набули:

- теоретичні засади та методологічні підходи процесу розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах.

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що в ній встановлено змістово-функціональну сутність і взаємозв'язок співвідношення вимог Державного освітнього стандарту з запитамі працедавців, реальних і потенційних можливостей освітнього закладу, що є основними умовами партнерства вищих закладів освіти та організацій; обґрунтовано необхідність застосування компетентнісного підходу в освіті з метою досягнення інтегральних результатів, оволодіння змістовними компетенціями майбутніми менеджерами невиробничої сфери у процесі фахової підготовки; удосконалено структуровані компоненти (складові) професійної компетентності в рамках побудови моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів в умовах вищої школи.

Практична значущість дисертаційного дослідження полягає в розробці, верифікації змістовно-структурних компонентів моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів та спеціальної психотренінгової програми для забезпечення більш оптимальних умов розвитку змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої

сфери. Теоретичні результати й висновки досліджень можуть бути використані для розширення та оновлення змісту дисциплін «Психологія менеджменту», «Психологія управління» не тільки для майбутніх спеціалістів за різними напрямками підготовки «Менеджмент», а й в кадровому менеджменті; можуть бути покладені в основу професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності; у плануванні і проведенні психотренінгових курсів практичними психологами, науково-педагогічним складом вищих навчальних закладів з метою оптимізації процесу діагностики структурно-складових компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів.

Результати дисертації **впроваджено** у навчально-виховний процес підготовки майбутніх фахівців у Рівненський державний гуманітарний університет (довідка № 01-12/09 від 27.01.2021), Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (довідка № 60/01 від 25.01.2021), Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука (довідка № 031/350 від 06.01.2021), Мукачівський державний університет (довідка № 8 від 05.01.2021), Волинський національний університет імені Лесі Українки (довідка № 03-28/04/597 від 25.01.2021).

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації викладено в публікаціях автора, доповідались й отримали схвалення на Вченій раді, щорічних наукових конференціях викладачів, розширених засіданнях кафедри вікової та педагогічної психології Рівненського державного гуманітарного університету. Результати досліджень апробовано на всеукраїнських, міжнародних та інтернет-конференціях: V Міжнародна науково-практична конференція студентів та молодих науковців «Наука, освіта, суспільство очима молодих» (м. Рівне, 18-19 квіт. 2012 р.); Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених та студентів «Фінансове-кредитне стимулювання розвитку територіальних суспільних систем» (м. Луцьк, 23 берез. 2012 р.); VIII Міжнародна науково-практична конференція студентів та молодих науковців «Наука, освіта, суспільство очима молодих» (м. Рівне, 14 трав. 2015 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів і науковців: «Практична психологія у сучасному вимірі» (м. Дніпро, 29 берез. 2016 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Особистість у просторі молодіжної субкультури» (м. Рівне, 27-28 берез. 2019 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція «Психологічні основи здоров'я, освіти, науки та самореалізації особистості» (м. Рівне, 30-31 берез. 2017 р.); I Інтернет-конференція «Формування ефективної моделі управління підприємствами, установами та організаціями» (м. Рівне, 20 лют. 2014 р.); Звітна наукова конференція викладачів, аспірантів, співробітників і студентів «Економіка і менеджмент» (м. Рівне, 22 лют. 2012 р.); Звітна наукова конференція викладачів, аспірантів, співробітників і студентів «Менеджмент та маркетинг, економіка» (м. Рівне, 22 лют. 2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є результатом самостійного наукового дослідження. Наукові розробки та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто автору. У 6-ти тезах, написаних у співавторстві, доробок здобувача становить 80,0 %. Із наукових праць,

опублікованих у співавторстві, у дисертації використано тільки ті положення та пропозиції, що становлять індивідуальний внесок автора.

Публікації. Основний зміст дослідження відображено у 18 публікаціях, серед яких 4 статті опубліковано у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 2 статті у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних, 7 публікацій (2 – одноосібні, 5 – у співавторстві) – тези виступів на вітчизняних та міжнародних наукових конференціях, 5 праць (4 – одноосібні, 1 – у співавторстві) – додатково висвітлюють наукові результати.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що закінчуються висновками, загальних висновків, списку використаних літературних джерел (207 найменувань, з них 11 – іноземними мовами) і додатків. Робота містить 10 таблиць, які займають 7 сторінок, 2 рисунки – 1,5 сторінки.

Загальний обсяг дисертаційної роботи – 256 сторінок друкованого тексту, з них – 189 сторінок основний текст.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, розкрито його теоретико-методологічні засади, вказано використані наукові методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичну значущість роботи, подано відомості про апробацію та впровадження її результатів, структуру і обсяг дисертації.

У **першому розділі** – «Теоретико-методологічний аналіз проблеми розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах» охарактеризовано основні психологічні підходи до дослідження професійної компетентності особистості у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, проаналізовано напрями вивчення професійної компетентності, визначено зміст, компонентний склад і структуру досліджуваного явища, розкрито сутність базових понять.

Аналіз наукових досліджень показує, що в сучасній психології встановлюються нові підходи до визначення поняття *«професійна компетентність»* (І. В. Васільєв, С. Висоцька, Н. П. Гришина, Т. В. Добудько, Е. Ф. Зеєр, М. Т. Теловага, Н. В. Кузьміна, С. П. Романов, В. Синенко, Г. В. Троцько, І. Н. Трофімова), як опанування знаннями, вміннями та навичками на компетентнісному рівні, складові критерії якої якісно використовуються у професійному досвіді з оптимальним відображенням задіяних функцій, враховуючи індивідуально-психологічні особливості фахівця з подальшим позитивним впливом на якість професіоналізму.

В області даного дослідження становлять значний інтерес наукові праці, в яких на сучасному етапі досліджень відображено психологічні підходи до визначення сутнісно-змістовних характеристик категорії *«професійна компетентність»* як показника рівня розвитку фахової підготовки майбутніх спеціалістів (Г. А. Чередниченко, Н. М. Самарук, К. П. Осадча, І. В. Демура, Н. Боярчук, Т. П. Поведа, О. С. Кузьменко, Г. Полякова, Є. В. Лебедев,

Т. Ю. Фурман, Л. М. Дибкова, О. М. Яценко, Ю. І. Панфілов, В. В. Ковальчук та ін.).

В процесі реалізації *компетенцій освіти* зарубіжними науковцями-практиками (С. М. Джонстон, Дж. Пірі, Д. Т. Хікі, К. Стерджис, Й. Сандберг, М. Говертс та ін.) був зроблений вагомий внесок у розробку науково-практичних підходів в процесі дослідження, організації та запровадження окремих комплексних форм і методів компетентнісного підходу, зокрема, на основі *СВЕ-освіти (competency-based education)*, яка виступає альтернативою традиційним методам оцінювання в освітньому процесі.

У вітчизняній психології проблему *професійного становлення керівника (менеджера)* досліджували переважно в прикладному аспекті і пов'язували з місцем і роллю керівника в управлінському процесі (Л. М. Карамушка, В. М. Шепель, Л. Є. Орбан-Лембрик, Л. І. Скібіцька, В. В. Третяченко), з систематизацією систем психології управління: «людина-колектив», «людина-людина», «людина-техніка» (Є. Є. Вендров, Л. І. Уманський); «людина-машина» (О. В. Філіппов).

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчив, що загальнонауковий рівень методології дослідження професійної компетентності утворює системний підхід, що дозволяє дослідити внутрішній зв'язок в структурі елементів процесу розвитку професійної компетентності під час підготовки менеджерів невиробничої сфери у вищій школі. Концептуальну основу методології дослідження професійної компетентності склали *особистісно-орієнтований, діяльнісний, компетентнісний підходи. Особистісно-орієнтований підхід* спрямований на саморозвиток майбутнього менеджера, становлення його як особистості, враховуючи індивідуальні особливості, здібності, потреби. *Діяльнісний підхід* розкривається через розуміння професійної діяльності як основної структурно-відокремленої одиниці, що включає в себе навчально-пізнавальний напрям професійно-соціальних аспектів розвитку. *Компетентнісний підхід* спрямований на досягнення інтегральних результатів, оволодіння змістовними компетенціями у процесі фахової підготовки.

У структурі становлення професійної компетентності майбутніх менеджерів дослідники особливу роль відводять формуванню й розвитку *мотиваційної компетентності* (Т. В. Зайцева, А. С. Доброскок, С. С. Занюк, В. Лозова, Н. І. Жигайло та ін.), як складової мотиваційного компоненту професійної складової, що відображається у позитивно-емоційному ставленні майбутніх фахівців до навчального процесу.

Отже, професійну компетентність розуміємо як комплекс професійно-особистісних характеристик майбутніх менеджерів, що володіють сукупністю ділових якостей і фахових компетенцій (знань, умінь, досвіду), необхідних для прийняття якісних рішень, та мають особистісне ставлення до предметної області управлінського процесу, що забезпечує успішне виконання професійної діяльності.

У другому розділі – «Дослідження психологічних особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої

сфери у вищих навчальних закладах» обґрунтовано організація і методи дослідження психологічних особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери, проведено аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.

Дослідження особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери проводилося в кілька етапів на базі п'яти закладів вищої освіти України. В якості дослідницького контингенту було визначено вибірку здобувачів вищої освіти, що проходять фахову підготовку за спеціальністю «Менеджмент» саме невиробничої сфери обслуговування (менеджмент на ринку товарів та послуг, менеджмент туристичної індустрії, менеджмент готельно-ресторанної справи, бізнес-адміністрування, менеджмент у сфері міжнародного туризму і т. п.).

На **першому етапі** констатувальної частини емпіричного дослідження, ґрунтуючись на аналізі сучасних літературних джерел, спостережень за практичною діяльністю викладацького складу вищих навчальних закладів, шляхом факторизації психологічних (особистісних, мотиваційних, ціннісних, емоційних та ін.) змінних випробуваних, виміряних за допомогою комплексу психодіагностичних засобів, було отримано їх факторну структуру, які згруповано у п'ять компонентів розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери: *особистісно-смысловий, емоційно-вольовий, конативний, ціннісно-мотиваційний і рефлексивний*. Визначені компоненти було обраховано *методом головних компонентів (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax normalized) матриці психологічних змінних*, що дозволило отримати логічну і однозначно *інтерпретовану факторну модель змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери*.

На **другому етапі** констатувальної частини дослідження на основі обчислених факторних оцінок для кожного з виділених аналізом інтегральних факторів майбутніх менеджерів невиробничої сфери стала можливою *перевірка гіпотези про динамічний характер розвитку змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності в процесі фахової підготовки у вищих навчальних закладах*. З формальної точки зору вирішувалось завдання визначення характеру відмінностей у середніх значеннях вираженості змістовно-структурних компонентів професійної компетентності на кожному курсі їх фахової підготовки (таблиця 1). З цією метою було використано *метод порівняння середніх значень (Compare Means) та метод однофакторного дисперсійного аналізу (ОДА) (One-Way ANOVA)*.

Середні значення вираженості компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери в процесі фахової підготовки

Курс фахової підготовки	Компоненти професійної компетентності				
	особистісно-смісловий	емоційно-вольовий	конативний	ціннісно-мотиваційний	рефлексивний
перший	-,46347	-,12839	-,23278	-,37248	-,34276
другий	-,23578	,07368	-,13974	-,26479	-,05827
третій	,30684	-,08291	,07926	,29365	,07379
четвертий	,39241	,11916	,29326	,34362	,32724

Узагальнюючи результати даного етапу дослідження, констатуємо, що *особистісно-смісловий* ($p \leq 0,001$), *ціннісно-мотиваційний* ($p \leq 0,01$) і *рефлексивний* ($p \leq 0,05$) компоненти виступають детермінантами розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери в процесі фахової підготовки у вищих навчальних закладах, тоді як на розвиток *емоційно-вольового* ($p > 0,05$) і *конативного* ($p > 0,05$) компонентів їх професійної компетентності процес фахової підготовки істотно не впливає.

В ході **третього етапу** констатувальної частини емпіричного дослідження шляхом групування індивідуальних факторних оцінок досліджуваних, отриманих в процесі факторизації вихідного масиву психологічних змінних, було визначено типологію майбутніх менеджерів невиробничої сфери залежно від специфіки вираженості змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності. Це завдання вирішувалось за допомогою *методу кластерного аналізу (КА) (Cluster Analysis)*. Важливо зазначити, що процедуру КА було проведено на основі п'яти змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери (*особистісно-смісловий, емоційно-вольовий, конативний, ціннісно-мотиваційний, рефлексивний*).

Виявлено, що перший кластер досліджуваних (56 осіб) характеризується високими показниками (середніми значеннями) вираженості *особистісно-сміслового* (1,3796) і *конативного* (1,2682) компонентів. Одержані дані свідчать про те, що для майбутніх менеджерів невиробничої сфери, що сформували даний тип, характерним є високий рівень сформованості самоактуалізаційних і смисложиттєвих особистісних настанов, зокрема, розвитку компетентності у часі; здатності у своїх вчинках опиратися на власні почуття і думки, не залежати від зовнішнього впливу; поважати і цінувати себе за свою силу; встановлювати глибокі і тісні, сповнені сенсу і доброзичливості контакти з оточуючими; розвитку пізнавальної потреби, життєвих цілей в майбутньому, які надають йому осмисленість, направленість і часову перспективу.

Другий кластер випробуваних (48 осіб) – з низькими показниками вираженості *ціннісно-мотиваційного* (-1,3293) та *особистісно-сміслового*

(- 1,2480) компонентів. Процедурою аналізу сюди було включено випробуваних з низьким рівнем сформованості мотиваційних, ціннісних, смисложитєвих і самоактуалізаційних особистісних настанов саморозвитку. Отримані дані означають, що майбутні менеджери мають низький ступінь сформованості мотиваційно-ціннісної системи, тобто мотивів особистісного розвитку, оптимального життєздійснення та самодетермінації, мотивації самовдосконалення; недостатній рівень здібностей для інтеграції когнітивних, соціальних і поведінкових компетенцій з метою здійснення оптимальної стратегії адаптації в різноманітних життєвих ситуаціях. Третій кластер (68 осіб) – з високими показниками вираженості *емоційно-вольового* (1,3352), *рефлексивного* (1,3245) і *ціннісно-мотиваційного* (1,1027) компонентів. Процедурою КА сюди було включено досліджуваних з розвинуеною системою емоційно-вольової саморегуляції, рефлексивних здібностей та ціннісно-мотиваційних настанов особистісної самоактуалізації і саморозвитку. В даному випадку у досліджених характерним є високий рівень сформованості механізмів довільного контролю і регуляції власної поведінки; розвитку емоційної обізнаності, здатності керувати власними емоціями, виявляти емоційну пластичність; високий рівень розвитку їх рефлексивних здібностей; високий ступінь сформованості мотиваційно-ціннісної системи. Четвертий кластер (19 осіб) – з низькими показниками вираженості *рефлексивного* компоненту (- 1,0927); п'ятий кластер (37 осіб) досліджуваних – з низькими показниками розвитку *емоційно-вольового* (-1,1924) і *конативного* (- 1,0863) компонентів. Процедурою КА сюди було включено випробуваних з низьким ступенем сформованості рефлексивних здібностей. Отримані дані свідчать про низькі показники сформованості *рефлексивного* компоненту.

П'ятий кластер (37 осіб) – з низькими показниками розвитку *емоційно-вольового* (-1,1924) і *конативного* (-1,0863) компонентів. Процедурою КА сюди було включено випробуваних з низьким рівнем розвитку системи емоційно-вольової саморегуляції та неадаптивним комплексом поведінкових проявів. Це свідчить про низький ступінь сформованості механізмів довільного контролю і регуляції власної поведінки; низький рівень розвитку емоційної обізнаності; низький ступінь сформованості конструктивних стратегій взаємодії із соціальним середовищем.

Зазначимо, що визначені в ході **третього етапу** констатувальної частини емпіричного дослідження типи випробуваних, які виступають *детермінуючими чинниками* розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невинробничої сфери (n=67), – тип з низьким рівнем вираженості *особистісно-смислового* та *ціннісно-мотиваційного* компонентів (n=48) і тип з низькими показниками вираженості *рефлексивного* компоненту (n=19) стали основним дослідницьким базисом для апробації спеціальної психотренінгової програми з оптимізації їх розвитку професійної компетентності у вищій школі.

У **третьому розділі** – «**Психологічні умови розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невинробничої сфери у вищих навчальних закладах**» охарактеризовано структурно-змістовну модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів; обґрунтовано

методологічні і змістові характеристики побудови спеціальної тренінгової програми формування професійної компетентності; здійснено її апробацію та узагальнено основні результати.

Ураховуючи результати теоретичного аналізу сучасних досліджень щодо розвитку професійної компетентності, побудовано структурно-змістовну модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів (рис.1).

При розгляді проблеми імпліцитних уявлень в психолого-педагогічній літературі понять «розвиток» та «формування» робимо висновок про те, що «розвиток компетентності» – це природний процес становлення професійної компетентності, тоді як «формування компетентності» – із залученням певних механізмів, форм і методів психологічного впливу (створені умови) з метою підвищення рівня розвитку професійної компетентності, що виступило підґрунтям розробки моделі формування професійної компетентності майбутніх менеджерів (рис. 1), і дало змогу регламентувати кінцевий результат як якісний рівень сформованості професійної компетентності, що будується на структурно-функціональних складових процесу розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери.

Модель містить: 1) мету; 2) завдання; 3) методологічні підходи (компетентнісний, системний, ситуаційний, особистісно-діяльнісний); 4) принципи (індивідуальність, професійна спрямованість, проблемність, варіативність, інтегрованість, морально-етичні цінності); 5) етапи формування (підготовчий / вступний, основний, практичний / висновковий). Складові професійної компетентності майбутнього фахівця з менеджменту складають: *стратегічна, корпоративна, морально-етична, психологічна, спілкувальна, виробнича, естетична, адміністративна компетентності*. Етапи формування забезпечується вибором змісту, форм, методів і засобів реалізації формування професійної компетентності. Результатом реалізації моделі виступив статистично достовірний характер зростання кількісних показників (середніх значень) вираженості усіх психологічних характеристик на завершальному, формувальному етапі дослідження.

У відповідності з основною гіпотезою з урахуванням результатів емпіричного дослідження розроблено та впроваджено у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери спеціальної *соціально-психологічної тренінгової програми формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності* та здійснено експериментальну перевірку її ефективності.

Мета програми: підвищення кваліфікаційних вимог й розкриття концептуально-методологічних основ, прикладних аспектів роботи в організаційному середовищі.

Завдання тренінгової програми: з'ясування сутності обраної професії; розвиток умінь і навичок, необхідних для ефективного управління підлеглими; підвищення ефективності колективної діяльності учасників психологічного тренінгу (командоутворення).

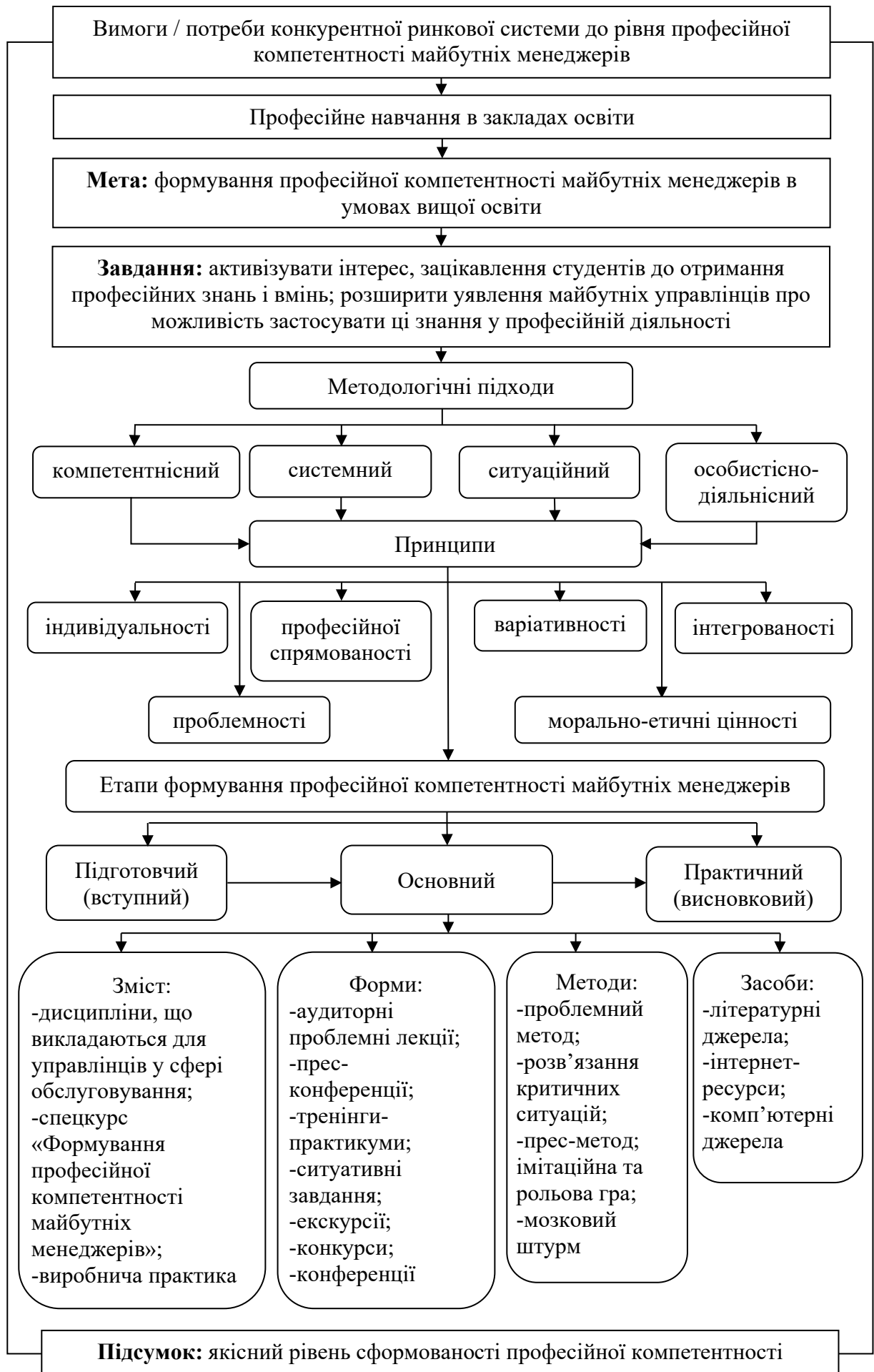


Рис. 1. Модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів

Психотренінгова програма побудована із дотриманням принципів групової роботи: *принцип створення мотиваційного середовища; принцип навчання творчого вирішення проблемної ситуації; принцип наступності та послідовності; принцип зворотного зв'язку.*

Хід реалізації тренінгової програми забезпечувався заходами (теоретичні та практичні заняття, вправи, ділові та організаційно-управлінські ігри з елементами тренінгу), спрямованих на моделювання різних аспектів управлінської діяльності з використанням мультимедійного супроводу всього процесу.

Розроблений зміст окремого тренінгового заняття складався з 3-ох структурних компонентів: *змістовно-смісловий компонент, діагностичний компонент, корекційно-розвивальний компонент.*

Психотренінгова програма передбачала блоки:

1) область управлінської діяльності (менеджменту); результат – аналіз факторів впливу на формування системи управління персоналом, здійснення формування окремих організаційних передумов якісного функціонування системи управління; 2) психологічний зміст менеджерської діяльності; результат – опанування методами діяльності керівника, аналіз методів підвищення працездатності персоналу, планування системи управлінських впливів, організація процесів відбору персоналу; 3) типологія керівників у сфері ділових стосунках; результат – ознайомлення з принципами психології управління; опанування технологією проведення нарад; 4) мотиваційний аспект в менеджменті; результат – аналіз системи уявлень про детермінанти формування нематеріальної мотивації; вміння використовувати мотиваційний інструментарій в роботі організаційного оточення; 5) групова компетентність; результат – аналіз процесу згуртованості колективу; вивчення соціально-психологічної особливості колективу як об'єкту управління; 6) задоволеність роботою; результат – виробнича адаптація в управлінні; створення дизайн-проекту офісу і робочого місця для продуктивного менеджменту; 7) психологія колективних відносин; визначення ступеню згуртованості членів колективу; компліментарність, контрастність, саморегулювання; забезпечення соціально-психологічною сумісністю; 8) ділове спілкування в управлінні; результат – оволодіння прийоми управління ситуацією ділової взаємодії; отримання практичних навичок в області проведення ділових переговорів; 9) психолог-консультант в управлінні; результат – вивчення процесу психолого-акмеологічного консультування; ознайомлення з напрямками роботи психолога з персоналом; аналіз процесу управлінського консультування в області консультацій керівників організацій; 10) управлінські рішення; результат – визначення показників якості управлінських рішень; класифікація управлінських рішень.

Для реалізації формувальних заходів було використано *квазіекспериментальний міжсуб'єктний план* з експериментальною і контрольною групами, учасники яких характеризувалися однаковими соціально-демографічними і психологічними характеристиками. Цього було досягнуто за допомогою процедури *блокової рандомізації*, що у підсумку дозволило отримати дві репрезентативні, еквівалентні у змістовно-структурному і кількісному плані, вибірки випробуваних – контрольну (20 осіб) і експериментальну (20 осіб).

Аналіз характеру відмінностей середніх значень вираженості психологічних характеристик випробуваних експериментальної і контрольної вибірок на ввідному етапі діагностичного контролю дозволив підтвердити

нульову гіпотезу у відношенні усіх порівнюваних змінних (психологічних характеристик) ($p > 0,05$).

З метою аналізу результатів перевірки ефективності спеціальної тренінгової програми за допомогою непараметричного методу відмінностей для залежних вибірок Вілкоксона (*Wilcoxon Signed Ranks Test*) було здійснено порівняльний аналіз середніх значень вираженості психологічних характеристик досліджуваних за результатами ввідного і контрольного етапів діагностичного контролю окремо в контрольній і експериментальній вибірках (таблиця 2).

Таблиця 2

Відмінності середніх значень вираженості психологічних характеристик випробуваних контрольної (КГ) і експериментальної (ЕГ) вибірок за результатами реалізації формувальних заходів

Психологічні характеристики	Етап діагностичного контролю								Рівень значущості (p)	
	Ввідний				Контрольний					
	M _x		σ _x		M _x		σ _x		КГ	ЕГ
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ		
орієнтація в часі	5,84	5,79	1,75	1,82	6,08	8,06	2,12	1,54	p>0,05	p≤0,001
підтримка	29,26	28,97	5,89	6,01	29,44	31,22	5,97	5,85	p>0,05	p≤0,01
самоповага	4,38	4,41	1,34	1,43	4,46	4,85	1,68	1,21	p>0,05	p≤0,05
контактність	6,25	6,30	2,07	1,96	7,17	7,12	1,89	1,70	p≤0,05	p≤0,01
пізнавальні потреби	3,74	3,68	1,16	1,22	4,30	5,09	1,12	1,18	p≤0,05	p≤0,001
цілі в житті	25,36	25,28	5,27	5,34	25,54	28,34	5,50	5,19	p>0,05	p≤0,001
локус контролю Я	14,82	14,76	3,85	3,93	14,96	17,48	4,02	4,10	p>0,05	p≤0,001
осмисленість життя	73,14	73,06	16,22	15,96	73,48	75,29	15,16	15,21	p>0,05	p≤0,05
синергічність	2,08	2,11	0,46	0,50	2,13	2,58	0,33	0,32	p>0,05	p≤0,01
ціннісні орієнтації	7,47	7,38	2,26	2,30	7,55	8,72	2,13	2,17	p>0,05	p≤0,001
мотивація саморозвитку	22,49	22,61	4,73	4,67	23,16	24,96	4,60	4,45	p>0,05	p≤0,001
самотивація	5,68	5,54	1,63	1,70	6,24	6,60	1,63	1,54	p≤0,05	p≤0,01
самоефективність	22,46	22,27	4,19	4,12	22,86	23,65	4,24	3,69	p>0,05	p≤0,01
рефлексивність	3,72	3,74	1,26	1,31	3,83	5,04	1,09	1,38	p>0,05	p≤0,001
сенситивність	4,20	4,18	1,41	1,46	4,22	5,12	1,49	1,31	p>0,05	p≤0,01
оцінка своїх якостей саморозвитку	7,34	7,27	2,19	2,24	7,60	7,84	2,10	2,10	p>0,05	p≤0,05
самооцінка	73,95	74,02	15,34	15,29	74,28	76,38	14,69	14,64	p>0,05	p≤0,05

З огляду на табличні дані, відзначаємо, що в експериментальній вибірці за результатами ввідного і контрольного етапів діагностичного контролю

найвищий рівень статистичної значущості ($p \leq 0,001$) зростання кількісних показників вираженості виявлено: «орієнтація в часі», «цілі в житті», «локус контролю Я», «пізнавальні потреби», «рефлексивність», «мотивація», «ціннісні орієнтації». Це свідчить про здатність правильно орієнтуватися у часі, розглядати його у єдності минулого, теперішнього і майбутнього; наявність життєвих позицій і цілей, наповнених сенсом, скерованістю та часовою можливістю; прагнення отримати знання про навколишній світ; глибокий аналіз власного життєвого досвіду; постійний саморозвиток у професійній сфері через розвиток професійних знань та інтересів; здатність фокусуватися на слідуванні цінностям та ідеалам, які притаманні особистості, що самоактуалізується.

Можна констатувати, що у порівнянні з традиційною технологією психологічної роботи з майбутніми менеджерами невиробничої сфери, впровадження у процес фахової підготовки спеціальної авторської психотренінгової програми забезпечило більш оптимальні умови для розвитку змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретико-методологічне обґрунтування та емпіричне дослідження проблеми розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах, що є підставою для формулювання наступних висновків:

1. Визначено, що в сучасній психології встановлюються нові підходи до визначення поняття «*професійна компетентність*». Професійну компетентність визначаємо, як комплекс професійно-особистісних характеристик майбутніх менеджерів, що володіють сукупністю ділових якостей і фахових компетенцій (знань, умінь, досвіду), необхідних для прийняття якісних рішень, та мають особистісне ставлення до предметної області управлінського процесу, що забезпечує успішне виконання професійної діяльності. При цьому структурно-компонентний склад професійної компетентності становлять ціннісний, інституціональний, пізнавально-творчий, комунікативний компоненти особистісного потенціалу майбутнього фахівця, які характеризуються готовністю до прояву компетентності (мотиваційний компонент) та опануванням змісту компетентності (когнітивний компонент), де внутрішні спонукання виступають головною одиницею професіоналізму майбутнього спеціаліста, який обумовлюється потребами в активному саморозвитку, самореалізації творчого потенціалу і якісному просуванні до професійного самовдосконалення.

2. Верифіковано модель змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери, *компонентами* якої визначено: *особистісно-смісловий, емоційно-вольовий, конативний, ціннісно-мотиваційний і рефлексивний*. Встановлено, що *особистісно-смісловий, ціннісно-мотиваційний і рефлексивний* компоненти виступили *детермінантами* розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери в процесі фахової підготовки у вищих навчальних закладах.

3. Визначено типологію майбутніх менеджерів невиробничої сфери залежно від характеру та специфіки вираженості змістовно-структурних

компонентів їх професійної компетентності: тип з високим рівнем розвитку *особистісно-смислового* та *конативного* компонентів; тип з низьким рівнем розвитку *ціннісно-мотиваційного* та *особистісно-смислового* компонентів; тип з високим рівнем розвитку *емоційно-вольового*, *рефлексивного* та *ціннісно-мотиваційного* компонентів; тип з низьким рівнем розвитку *рефлексивного* компоненту; тип з низьким рівнем розвитку *емоційно-вольового* та *конативного* компонентів.

4. Обґрунтовано та підтверджено детермінуючий характер впливу на розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери *чинників особистісно-смислового, ціннісно-мотиваційного та рефлексивного характеру*. Констатуємо, що упродовж усього періоду фахової підготовки у вищому навчальному закладі у майбутніх менеджерів невиробничої сфери відбувається поступальний розвиток таких інтегральних особистісних потреб, як пошук сенсу в житті і прагнення самоактуалізації; становлення базових ціннісно-мотиваційних настанов їх особистісної самоактуалізації і саморозвитку; формування якостей, змістовно релевантних ступеню особистісної готовності і здатності до глибокого змістовно-смислового аналізу та структурування власного життєвого досвіду.

5. Розроблено структурно-змістовну модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів, яка містить: 1) мету; 2) завдання; 3) методологічні підходи (компетентнісний, системний, ситуаційний, особистісно-діяльнісний); 4) принципи (індивідуальність, професійна спрямованість, проблемність, варіативність, інтегрованість, морально-етичні цінності); 5) етапи формування (підготовчий / вступний, основний, практичний / висновковий). Складові професійної компетентності майбутнього фахівця з менеджменту складають: *стратегічна, корпоративна, морально-етична, психологічна, спілкувальна, виробнича, естетична, адміністративна компетентності*. Етапи формування забезпечується вибором змісту, форм, методів і *засобів реалізації формування професійної компетентності*.

6. Визначено *психологічні умови (технологія)* формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах: розвиток у студентів базових професійних компетенцій (*мотиваційно-ціннісний етап*); вдосконалення базових професійних компетенцій і розвиток професійно-інноваційних компетенцій (*когнітивно-діяльнісний етап*); остаточне формування базових і професійних компетенцій, розвиток додаткових управлінські компетенції (*рефлексивно-перетворюючий етап*).

Для розвитку і цілеспрямованого формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх фахівців в умовах вищого навчального закладу було розроблено та впроваджено у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери *спеціальну психотренінгову програму формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності* та здійснено експериментальну перевірку її ефективності. Виявлено статистично достовірний характер зростання кількісних показників вираженості у відношенні психологічних характеристик

випробуваних: «орієнтація в часі», «цілі в житті», «локус контролю Я», «пізнавальні потреби», «рефлексивність», «мотивація», «ціннісні орієнтації».

Перспективи дослідження. Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. У подальшому вбачаємо актуальним верифікацію викладених теоретичних положень щодо розвитку професійної компетентності на етапі адаптації та соціалізації випускників вищих навчальних закладів в швидко мінливих соціально-економічних умовах.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

а) статті у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України:

1. Березюк Т. П. Психологічні підходи до формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2016. Том I, Вип. 45. С. 89–95.

2. Березюк Т. П. Формування професійної компетентності майбутніх менеджерів на засадах компетентнісного підходу в контексті Європейського простору вищої освіти. *Психологія: реальність і перспективи* : зб. наук. пр. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту. Рівне : РДГУ, 2017. Вип. 8. С. 18–23.

3. Березюк Т. П. Методологія комплексного психологічного дослідження проблеми формування професійно-особистісного становлення майбутніх менеджерів в умовах ВНЗ. *Психологія: реальність і перспективи* : зб. наук. пр. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту. Рівне : РДГУ, 2018. Вип. 10. С. 24–31.

4. Березюк Т. П. Модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів в умовах ВЗО. *Психологія: реальність і перспективи* : зб. наук. пр. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту. Рівне : РДГУ, 2018. Вип. 11. С. 28–35.

б) статті у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

5. Bereziuk Tetiana. Reflective culture as a system-forming factor for the development of professional competence of future managers in higher education institutions. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. Lublin, 2020. № 5 (33), vol. 1. P. 60–64.

6. Березюк Т. П. Мотиваційний аспект розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів в умовах вищого навчального закладу освіти. *Молодий вчений*. 2020. № 3 (79). С. 57–60;

в) тези доповідей на наукових конференціях:

7. Євтух Ю. В., Березюк Т. П. Поняття культури управління. *Формування ефективної моделі управління підприємствами, установами та організаціями* : матеріали I наук.-практ. інтернет-конф. (м. Рівне, 20 лют. 2014 р.). Рівне : РДГУ, 2014. С. 49–50. URL: http://library.dk.rv.ua/depository/konf/I_konf_2014.pdf (дата звернення: 12.10.2020).

8. Березюк Т. П. Виникнення та еволюція економічної психології. *Формування ефективної моделі управління підприємствами, установами та*

організаціями : матеріали I наук.-практ. інтернет-конф. (м. Рівне, 20 лют. 2014 р.). Рівне : РДГУ, 2014. С. 36–37. URL: http://library.dk.rv.ua/depository/konf/I_konf_2014.pdf (дата звернення: 12.10.2020).

9. Березюк Т. П., Павелків Р. В. Професійно-управлінське становлення менеджерів як психологічна складова управлінської діяльності в сфері обслуговування. *Наука, освіта, суспільство очима молодих* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. студентів та молодих науковців (м. Рівне, 14 трав. 2015 р.). Рівне : РДГУ, 2015. С. 181. URL: https://doshkilnardgu.webnode.com.ua/_files/200000931-404c3404c5/НОСОМ-2015_1.pdf (дата звернення: 10.09.2020).

10. Літвінчук К. П., Березюк Т. П. Психологічно-управлінський портрет менеджера у ринковій системі відносин. *Наука, освіта, суспільство очима молодих* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. студентів та молодих науковців (м. Рівне, 14 трав. 2015 р.). Рівне : РДГУ, 2015. С. 171. URL: <https://docplayer.net/71225531-Materiali-viii-mizhnarodnoyi-naukovo-praktichnoyi-konferenciyi-studentiv-ta-molodih-naukovciv-nauka-osvita-suspilstvo-ochima-molodih.html> (дата звернення: 30.10.2020).

11. Ляшецька Я. О., Березюк Т. П. Особливості застосування різних стилів управлінського впливу менеджера у системі туристичних явищ і процесів. *Наука, освіта, суспільство очима молодих* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. студентів та молодих науковців (м. Рівне, 14 трав. 2015 р.). Рівне : РДГУ, 2015. С. 173–174. URL: <https://docplayer.net/71225531-Materiali-viii-mizhnarodnoyi-naukovo-praktichnoyi-konferenciyi-studentiv-ta-molodih-naukovciv-nauka-osvita-suspilstvo-ochima-molodih.html> (дата звернення: 30.10.2020).

12. Березюк Т. П. Особливості розвитку професійної компетентності та професійно-управлінського самовизначення менеджерів. *Практична психологія у сучасному вимірі* : IX Міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів і науковців : тези доп., м. Дніпро, 29 берез. 2016 р. Дніпро : Ун-т ім. Альфреда Нобеля, 2018. С. 38–40.

13. Опанчук К. А., Березюк Т. П. Менеджер у туризмі. Креативний професіоналізм. *Менеджмент та маркетинг, економіка* : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, співробітників і студентів. м. Рівне, 22 лют. 2013 р. Рівне : РДГУ, 2013. С. 70–71.

г) опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дослідження:

14. Березюк Т. П. Психолого-педагогічний аспект формування професійної компетентності майбутніх менеджерів засобами мережевих технологій. *Психологія: реальність і перспективи* : зб. наук. пр. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту. Рівне : РДГУ, 2020. Вип. 15. С. 5–10.

15. Березюк Т. Психологічна компетентність як складова формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. *Нова пед. думка* : наук.-метод. журн. Рівне : РОІППО, 2018. № 4 (96). С. 80 – 84.

16. Березюк Т. П. Особистісно-професійна компетентність педагогічного колективу. *Рівненська дитяча музична школа № 2: присвяч. 45-річч. ювілею.*

Рівне, 2019. С. 27.

17. Березюк Т. П. Шоп-туризм: можливість поєднання корисного з приємним. *Економіка і менеджмент* : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, співробітників і студентів. м. Рівне, 22 лют. 2012 р. Рівне : РДГУ, 2012. С. 9–10.

18. Бурич О. В., Березюк Т. П. Застосування інтернет-технологій в туризмі. *Економіка і менеджмент* : матеріали звіт. наук. конф. викладачів, аспірантів, співробітників і студентів. м. Рівне, 22 лют. 2012 р. Рівне : РДГУ, 2012. С. 12–13.

АНОТАЦІЇ

Березюк Т. П. Психологічні особливості розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2021.

У дисертації вперше представлено концептуально-методичний підхід до проблеми розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у вищих навчальних закладах, що полягає в конкретизації й обґрунтуванні теоретико-методологічних і методичних основ процесу реалізації підготовки майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах. Визначено послідовність етапів та структурні компоненти розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери, описано форми і методи психологічного супроводу розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у системі вищої освіти.

Запропоновано модель формування професійної компетентності майбутніх менеджерів. Доведена ефективність реалізації розробленої технології та педагогічних умов, призначених для підготовки практико-орієнтованих фахівців управлінської сфери, що відповідають вимогам роботодавців і затребуваних професій на ринку праці.

Ключові слова: компетентність, менеджер, професійна компетентність, кар'єра, професійне становлення, самовизначення, самооцінювання, рефлексія.

Березюк Т. П. Психологические особенности развития профессиональной компетентности будущих менеджеров непроизводственной сферы в высших учебных заведениях. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.07 – педагогическая и возрастная психология. Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2021.

В диссертации впервые представлено концептуально-методический подход к проблеме развития профессиональной компетентности будущих менеджеров непроизводственной сферы в высших учебных заведениях, что заключается в конкретизации и обосновании теоретико-методологических и

методических основ процесса реализации подготовки будущих менеджеров в высших учебных заведениях. Определено последовательность этапов и структурные компоненты развития профессиональной компетентности будущих менеджеров непроизводственной сферы, описано формы и методы психологического сопровождения развития профессиональной компетентности будущих менеджеров непроизводственной сферы в системе высшего образования.

Предложено модель формирования профессиональной компетентности будущих менеджеров. Доказана эффективность реализации разработанной технологии и педагогических условий, предназначенных для подготовки практико-ориентированных специалистов управленческой сферы, что соответствуют требованиям работодателей и востребованных профессий на рынке труда.

Ключевые слова: компетентность, менеджер, профессиональная компетентность, карьера, профессиональное становление, самоопределение, самооценка, рефлексия.

Bereziuk T. P. Psychological features of development of professional competence of future managers of non-productive sphere in higher educational institutions. – Qualifying scientific work as a manuscript.

The thesis for the degree of candidate of Psychological Sciences, majoring in 19.00.07 – Pedagogical and developmental psychology. – G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2021.

The thesis for the first time presents a conceptual and methodological approach to the problem of developing professional competence of future managers of non-productive sphere in higher educational institutions, which aims at specifying and substantiating the theoretical and methodological and foundations of the training of future managers in higher educational institutions. The sequence of stages and structural components of development of professional competence of future managers of non-productive sphere are defined, forms and methods of the psychological support for the development of professional competence of future managers of the non-productive sphere in the system of higher education are described.

The following issues got further development: theoretical principles of ensuring the development of professional competence of future managers in terms of clarification and separation of concepts "competence", "professional competence", "development of professional competence", which differ by taking into account the signs of the development of the professional competence of future managers and their resources during implementation professional competence of future managers and are the basis for the formation of the concept of development of professional competence of future managers and its further evaluation; theoretical principles of development of professional competence of future managers, which describe its object, subject, components, mechanism of provision and are based on additionally introduced principles, the implementation of which improves the quality, completeness and objectivity of the process of professional competence of future managers and expands the basis for making management decisions in this area; formation of principles of

professional competence development of future managers, characterized by social responsibility in the formation of functional and resource strategies for organizing and implementing socially oriented practices in management processes at the main stages of value creation in the context of professional competence development of future managers, which allows to determine the dependence of professional competence of future managers on the activity of implementation of psychological programs and determines a high level of professional stability, has a positive effect on the indicators of their professional development; classification of approaches to the assessment of the development of professional competence of future managers, which takes into account the peculiarities of the assessment of organizational processes.

The conducted scientific and theoretical analysis allows us to conclude that professional competence is a certain set of knowledge, skills and abilities that contribute to the productive performance of professional tasks and achieve certain goals. Professional competence of managers involves a developed ability to make quality management decisions, the ability to motivate subordinates to productive activity, evaluate and analyze its results, stimulate team members to self-development and self-improvement. An important component of the professional competence of future managers is psychological competence, among the important aspects of which are the ability to predict the results of the workforce and the implementation of innovative approaches. The other important aspect is creativity. The basis of psychological competence of managers is a sufficient level of education in the field of the labour psychology, management, communication and leadership, which contributes to the formation of the ability to make non-standard decisions, willingness to take adequate risks and high level of emotional intelligence. Important in this context is the presence of developed social skills that will promote productive social interaction and teamwork, as well as a high level of stress. A significant aspect of the psychological competence of managers is the information culture, which provides for the presence of information worldview, information style of thinking and performs value-semantic, developmental, formative and stimulating functions.

As a result of the research, a model of formation of professional competence of future managers was developed. Pedagogical conditions for the formation of professional competence of future managers are determined by the content and requirements of the state standard. The program of psychological support of development of professional competence of future managers of non-productive sphere in higher educational institutions, which can be applied in practice of professional training of experts of the major "Management in the conditions of higher educational institutions" is developed, tested and implemented. As a result of verification of the process of development of professional competence of future managers, the effectiveness of the developed technology and pedagogical conditions designed to train practice-oriented management professionals that meet the requirements of employers and market demand has been confirmed.

Key words: competence, manager, professional competence, career, professional development, self-determination, self-assessment, self-reflection.

Підписано до друку 16.08.2021
Формат 60 x 90/16. Папір офсетний 80гр/м2.
Друк цифровий
Ум. Друк. арк. 1,5. Обл. – вид. арк. 1,5.
Тираж 100 прим. Замовлення № 168

Надруковано в «Поліграфічні послуги» ФОП Андриевский Т. О
Реєстраційний номер 3129016073
01033, м. Київ, вул. Саксаганського, 77
Тел.: (044) 599-19-86, E-mail: epe_print@ukr.net

