

УДК 159.9: 005.95-051-047.22(477)

**Березюк Тетяна**

кандидат психологічних наук, доцент  
кафедри вікової та педагогічної психології  
Рівненського державного гуманітарного університету  
<https://orcid.org/0000-0002-6864-9055>

DOI <https://doi.org/10.35619/prapr.v1i18.280>

## ДИНАМІКА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ НЕВИРОБНИЧОЇ СФЕРИ В ЗВО УКРАЇНИ

**Анотація.** У статті репрезентовано динаміку розвитку змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери під час фахового навчання в умовах реалізації психологічного супроводу. Формувальний етап дослідження забезпечив розробку та впровадження у процес фахової підготовки майбутніх спеціалістів спеціальної тренінгової програми оптимізації розвитку змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності, а також експериментальну перевірку її ефективності. Розробка програми була здійснена з урахуванням результатів емпіричного дослідження, а перевірка і обґрунтування її ефективності – за допомогою спеціальних методів: а) для порівняння середніх показників вираженості змістовно-структурних компонентів професійної компетентності досліджуваних експериментальної і контрольної груп – метод порівняння середніх значень (Compare Means); б) для визначення достовірних відмінностей у середніх показниках вираженості змістовно-структурних компонентів професійної компетентності досліджуваних – непараметричний метод відмінностей для незалежних вибірок Манна-Вітні (Mann-Whitney Test); в) для оцінки ефективності спеціальної психотренінгової програми – непараметричний метод відмінностей для залежних вибірок Вілкоксона (Wilcoxon Signed Ranks Test). Отримані дані у результаті аналізу результативності реалізації формувальних заходів засвідчили, що у порівнянні з традиційною технологією психологічної роботи зі здобувачами вищої освіти, впровадження у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери спеціальної авторської психотренінгової програми забезпечило більш оптимальні умови для розвитку змістовно-структурних компонентів їх професійної компетентності.

**Ключові слова:** компетентнісний підхід, професійна компетентність, формування професійної компетентності, розвиток професійної компетентності, менеджер невиробничої сфери, психотренінгова програма.

**Постановка проблеми.** Особливості суспільних процесів в Україні та суттєві трансформаційні зміни вітчизняного освітнього простору породжують нагальну потребу українського суспільства у збереженні й нарощуванні інтелектуального потенціалу, підвищенні професійної компетентності та особистісної зрілості майбутніх фахівців у галузі невиробничої сфери.

Загалом, реалії навчально-виховного процесу у вищій школі свідчать про наявність значної кризи, своєрідного особистісного вакууму, що унеможливорює повноцінну професіоналізацію особистості здобувача. Тому перед освітою України стоїть серйозна проблема: за відсутності або недостатнього розвитку у здобувача вищої освіти внутрішньої мотивації до обраного фаху забезпечити запити практики компетентними спеціалістами, здатними у майбутньому бути успішними у сфері організаційно-управлінських відносин.

Проблема оцінки професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери наразі актуальна у закладах вищої освіти, але не операціоналізована для щоденної практичної реалізації. Робота із оцінювання процесу формування професійної компетентності в умовах фахової підготовки у вищій школі має передбачати застосування компетентнісного

підходу, який полягає у підвищенні ролі інтелектуального, комунікативного, морального, когнітивного та інформаційного освітнього компонентів.

**Аналіз останніх джерел з досліджень.** Означена складова нашого дослідження зумовлена актуальним запитом сьогодення на менеджерів невиробничої сфери з високим рівнем професійної компетентності, а також наявністю перешкод у системі вищої освіти щодо створення оптимальних умов для розвитку й формування професійної компетентності майбутніх спеціалістів у процесі їх фахової підготовки.

За результатами наших попередніх досліджень було виділено п'ять типів майбутніх менеджерів невиробничої сфери: тип з високим рівнем розвитку особистісно-смислового та комунікативного 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 комунікативного компонентів. Отримані дані засвідчують необхідність впровадження компетентнісного підходу в процес розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери у період їх фахової зайнятості у вищій школі.

У сучасних реаліях розвитку суспільно-виробничих відносин компетентність трактується як спосіб існування знань, умінь, навичок, грамотність і освіченість, що сприяє особистісній самореалізації, знаходження майбутнім фахівцем свого місця у світі, внаслідок чого освіта стає високо мотивованою й особистісно-зорієнтованою, забезпечує максимальний запит особистісного потенціалу, визнання особистості оточуючими й усвідомлення її власної значущості (Бабаян, 2009).

З огляду теорії й методики професійної освіти характер сутності професійної компетентності як продукту навчання в меншій мірі є наслідком його саморозвитку в технологічному відображенні, тоді як в більшій степені – явищем в процесі особистісного зростання, як результату самоорганізації й досвіду в діяльнісно-особистісній площині.

Загалом, поглиблений теоретичний вимір в узагальненні практично набутого досвіду як багатогранного завдання втілюється в процесі розвитку професійної компетентності. Отже, професійна компетентність має розвиватися в процесі навчання і містити знання, вміння, ставлення, досвід діяльності й поведінкові моделі особистості (Пошетун, 2005).

Дослідники (Чепелева, Бевзюк, 2014) вважають, що ефективною умовою розвитку професійної компетентності студента у вищому навчальному закладі є реалізація тріади «розуміння – інтерпретація – діалог», оскільки збагачення смислової сфери особистості здійснюється саме в актах взаємодії з іншими через процеси розуміння, інтерпретації та діалогу. Розуміння є критерієм, що вказує на глибину засвоєння інформації (формування знань) і на здатність використовувати знання у практичному досвіді (уміння, навички).

Таким чином, розвиток професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери можливий в процесі практичної підготовки у вищих навчальних закладах.

Для подальшого розуміння предметної області досліджуваної проблеми конкретизуємо структурний зміст понять «розвиток» і «формування».

У сучасних психолого-педагогічних джерелах щодо аналізу понять «розвиток компетентності» та «формування компетентності» простежується факт імпліцитного уявлення даних категоріальних термінів. Розглядаючи проблему імпліцитних уявлень понять «розвиток» та «формування» констатуємо, що «розвиток компетентності» – це природний процес становлення професійної компетентності, тоді як «формування компетентності» – із залученням певних механізмів, форм і методів психологічного впливу (штучно створені умови) з метою підвищення рівня розвитку професійної компетентності.

Розуміючи професійну компетентність як комплекс професійно-особистісних характеристик майбутніх фахівців, що володіють сукупністю ділових якостей і фахових компетенцій й мають особистісне ставлення до предметної області управлінського процесу, у нашому дослідженні пропонується використання тренінгових технологій. У якості засобу

цілеспрямованого розвитку означеної проблематики було обрано соціально-психологічний тренінг та реалізовано спеціальну психотренінгову програму формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери.

**Мета статті.** Емпіричне вивчення динаміки змін змістовно-структурних компонентів професійної компетентності в межах кожного типу респондентів в умовах впровадження інтерактивної психотехнології. Реалізація окресленої мети передбачала вирішення наступних завдань: 1) розробка та експериментальна апробація тренінгової програми з формування у майбутніх фахівців змістовно-структурних компонентів професійної компетентності; 2) експериментальна перевірка ефективності впровадження психотехнології у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери в умовах вищої школи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Формувальний експеримент проводився на базі п'яти закладів вищої освіти України. В якості дослідницького контингенту було визначено вибірку здобувачів вищої освіти, які здійснюють фахову підготовку за спеціальністю «Менеджмент» у невиробничій сфері обслуговування (спеціалісти у сферах операційного менеджменту, продажу та маркетингу; спеціалісти з адміністративної роботи; фахівці з матеріально-технічного забезпечення; спеціалісти відділу зовнішньоекономічної діяльності; спеціалісти у наукових та навчальних закладах; менеджери з питань комерційної діяльності; менеджери із зв'язків з громадськістю і т. п.). Загальна кількість досліджуваних склала 228 осіб (здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) рівня).

Завершальний, формувальний етап дослідження складався із розробки й впровадження у процес фахової підготовки майбутніх менеджерів невиробничої сфери спеціальної психотренінгової програми формування змістовно-структурних компонентів професійної компетентності, а також з експериментальної перевірки її ефективності. Розробка психотренінгової програми була реалізована у відповідності з основною гіпотезою з урахуванням результатів емпіричного дослідження. Мета програми – підвищення кваліфікаційних вимог та розкриття концептуально-методологічних основ, прикладних аспектів роботи в організаційно-професійному середовищі. Завдання тренінгової програми: з'ясування сутності обраної професії; розвиток умінь і навичок, необхідних для ефективного управління робочим процесом; підвищення ефективності колективної діяльності учасників психологічного тренінгу (командоутворення).

Психотренінгова програма передбачала блоки: 1) область управлінської діяльності (менеджменту); результат – аналіз факторів впливу на формування системи управління персоналом, здійснення формування окремих організаційні 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; наліз процесу управлінського консультування в області

консультацій керівників організацій; 10) управлінські рішення; результат – визначення показників якості управлінських рішень; класифікація управлінських рішень. Розроблений зміст окремого тренінгового заняття складався з 3-ох структурних компонентів: змістовно-смысловий компонент, діагностичний компонент, корекційно-розвивальний компонент.

З результатів дослідження безпосередньо впливає існування виражених типологічних особливостей розвитку компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери, зумовлених, перш за все, специфічною конфігурацією і різним рівнем розвитку їх інтегральних факторів.

Аналіз типологічних особливостей майбутніх спеціалістів дозволив виокремити два типи досліджуваних з неоптимальним рівнем співвідношення та низьким рівнем розвитку тих змістовно-структурних компонентів, які виступають детермінуючими чинниками розвитку їх професійної компетентності – тип з низьким рівнем вираженості особистісно-смыслового та ціннісно-мотиваційного компонентів ( $n=48$ ) і тип з низькими показниками вираженості рефлексивного компоненту ( $n=19$ ), що стали основним дослідницьким базисом для апробації спеціальної психотренінгової програми з оптимізації їх розвитку.

Конкретно емпіричний рівень реалізації основних завдань формувального етапу дослідження передбачав визначення основних критеріїв його ефективності. Виходячи з того, що низький рівень розвитку змістовно-структурних компонентів професійної компетентності кожного типу майбутніх менеджерів невиробничої сфери має регламентованість на рівні конкретних психологічних характеристик, що змістовно визначають якісну специфіку вираженості релевантних їм інтегральних факторів. Відтак, кожний інтегральний фактор майбутніх фахівців як базовий компонент їх професійної компетентності, визначатиметься специфічною складовою вираженості попередньо визначених і виміряних психологічних характеристик.

Змістовий характер формувального впливу у відношенні типу майбутніх менеджерів невиробничої сфери з низьким рівнем вираженості особистісно-смыслового та ціннісно-мотиваційного компонентів професійної компетентності буде пов'язано з розвитком психологічних характеристик (змінних): «орієнтація в часі», «підтримка», «самоповага», «контактність», «пізнавальні потреби», «цілі в житті», «локус контролю Я», «осмисленість життя», «синергічність», «ціннісні орієнтації», «мотивація саморозвитку», «самотивація», «самоефективність». Для типу майбутніх менеджерів невиробничої сфери з низьким рівнем вираженості рефлексивного компоненту професійної компетентності у змістовому аспекті формувального впливу визначальним буде розвиток наступних психологічних характеристик (змінних): «рефлексивність», «сенситивність», «оцінка своїх якостей саморозвитку», «самооцінка». Визначені психологічні характеристики (змінні) випробуваних вимірювались за допомогою опитувальника «Самоактуалізація особистості» (Шостром), методики «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» (Леонтьев), методики діагностики рівня саморозвитку (Бережнова), методики діагностики емоційного інтелекту (Холл), опитувальника «Визначення рівня самооцінки» (Ковальов), шкали загальної самоефективності (Шварцер, Єрусалем), методики визначення індивідуальної міри рефлексивності (Карпов, Пономарьова).

Для проведення дослідження було використано квазіекспериментальний міжсуб'єктний план з експериментальною і контрольною групами, учасники яких характеризувалися однаковими соціально-демографічними і психологічними характеристиками (Туриніна, 2018). Це було здійснено за допомогою процедури блокової рандомізації, що дозволило отримати дві репрезентативні, еквівалентні у змістовно-структурному і кількісному плані, вибірки випробуваних – контрольну (20 осіб) і експериментальну (20 осіб).

Незалежною змінною експерименту виступала психотренінгова програма розвитку змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів невиробничої сфери. Залежною змінною експерименту була ефективність розвитку змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх менеджерів

невиробничої сфери, а конкретно – зміна кількісних показників вираженості їх емпіричних корелятив (психологічних характеристик). В експериментальній групі система формувальних заходів мала чітко структурований та організований характер і була побудована на психологічних принципах. Останні були забезпеченні за допомогою спеціальних форм і методів тренінгової програми, розробленої в ході дослідження. Формувальні заходи у відношенні випробуваних, які увійшли до контрольної групи, відбувалися на основі стандартного підходу, типового технологічного сценарію психологічної роботи без використання системи спеціальних психотехнічних прийомів та методів. 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) ( $p > 0,05$ ) (табл. 1).

Таблиця 1

**Відмінності середніх значень вираженості психологічних характеристик випробуваних експериментальної і контрольної вибірок на етапі ввідного діагностичного контролю**

Психологічні характеристики	Середні значення вираженості психологічних характеристик				Рівень значущості (p)
	Контрольна група		Експериментальна група		
	$M_x$	$\sigma_x$	$M_x$	$\sigma_x$	
орієнтація в часі	5,84	1,75	5,79	1,82	0,893
підтримка	29,26	5,89	28,97	6,01	0,728
самоповага	4,38	1,34	4,41	1,43	0,872
контактність	6,25	2,07	6,30	1,96	0,769
пізнавальні потреби	3,74	1,16	3,68	1,22	0,738
цілі в житті	25,36	5,27	25,28	5,34	0,867
локус контролю Я	14,82	3,85	14,76	3,93	0,754
осмисленість життя	73,14	16,22	73,06	15,96	0,917
синергічність	2,08	0,46	2,11	0,50	0,834
ціннісні орієнтації	7,47	2,26	7,38	2,30	0,768
мотивація саморозвитку	22,49	4,73	22,61	4,67	0,706
самотивація	5,68	1,63	5,54	1,70	0,827
самоефективність	22,46	4,19	22,27	4,12	0,794
рефлексивність	3,72	1,26	3,74	1,31	0,925
сенситивність	4,20	1,41	4,18	1,46	0,866
оцінка своїх якостей саморозвитку	7,34	2,19	7,27	2,24	0,669
самооцінка	73,95	15,34	74,02	15,29	0,863

З огляду на табличні дані, виявлено відмінності у середніх значеннях вираженості психологічних характеристик досліджуваних експериментальної і контрольної вибірок, які мають випадковий або недостовірний характер. Це дає підстави констатувати, що на етапі

ввідного діагностичного контролю експериментальна і контрольна вибірки майбутніх менеджерів невиробничої сфери були еквівалентними за рівнем вираженості усіх порівнюваних змінних (психологічних характеристик).

З метою аналізу результатів перевірки ефективності спеціальної тренінгової програми за допомогою непараметричного методу відмінностей для залежних вибірок Вілкоксона (*Wilcoxon Signed Ranks Test*) (Бахрушин, 2011) було здійснено порівняльний аналіз середніх значень вираженості психологічних характеристик досліджуваних за результатами ввідного і контрольного етапів діагностичного контролю окремо в контрольній і експериментальній вибірках (табл. 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 <sub>x</sub>		σ <sub>x</sub>		M <sub>x</sub>		σ <sub>x</sub>		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

Отже, за результатами підсумкового етапу (контрольного) діагностичного контролю в експериментальній вибірці досліджуваних виявлено статистично достовірний характер зростання кількісних показників (середніх значень) вираженості усіх психологічних

характеристик ( $p \leq 0,001$ ): «орієнтація в часі», «цілі в житті», «локус контролю Я», «пізнавальні потреби», «рефлексивність», «мотивація», «ціннісні орієнтації». Це демонструє про здатність учасників тренінгового процесу правильно орієнтуватися у часі; наявність в житті цілей в майбутньому, які надають йому осмисленості; уявлення про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору при побудові власного життя у відповідності з власними цілями; прагнення до процесу дослідницької діяльності і навчання; здатність до глибокого аналізу та структурування власного життєвого досвіду; спроможність орієнтуватися мотивами самовдосконалення і особистісного розвитку; здатність фокусуватися на слідуванні цінностям та ідеалам, які притаманні особистості, що самоактуалізується.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** В емпіричній площині було вивчено динаміку змін змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх фахівців кожного їх типу під час навчання у вищій школі та встановлено, що процес розвитку професійної компетентності останніх буде найбільш ефективним при реалізації розробленої технології і педагогічних умов, спрямованих на підготовку конкурентоспроможного професіонала, затребуваного на ринку управлінсько-організаційної праці. Це дозволить у подальшому використовувати авторську тренінгову програму в якості ефективної розвиваючої психотехнології, що забезпечуватиме системний і цілеспрямований розвиток основних змістовно-структурних компонентів професійної компетентності майбутніх спеціалістів.

Перспективи подальших розвідок проблеми пов'язані з розглядом питання розвитку професійної компетентності в аспекті методології адаптації та соціалізації випускників вищої школи в швидко мінливих соціально-економічних умовах.

## СПИСОК ПОСИЛАНЬ

- Бабаян, О. О. (2009). *Формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами імітаційно-рольового моделювання*. (Автореф. дис. канд. пед. наук). Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, Луганськ.
- Бахрушин, В. Є. (2011). *Методи аналізу даних*. Запоріжжя. КПУ.
- Бевзюк, І. М. (2014). Динаміка показників комунікативної компетентності майбутніх прокурорів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*, 12 (44), 265-271.
- Ортинський, В. Л. (2009). *Педагогіка вищої школи*. Київ: Центр учбової літератури.
- Пометун, О. (2005). Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*, 1, 65-69.
- Туриніна, О. Л. (2018). *Методологія та методи психологічного дослідження*. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал».

## REFERENCES

- Babaian, O. O. (2009). *Formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv zasobamy imitatsiino-rolovooho modeliuvannia [Formation of professional competence of future economists by means of simulation-role modeling]*. (Avtoref. dis. kand. ped. nauk). Luhansk Taras Shevchenko National University, Lugansk. [in Ukrainian].
- Bakhrushyn, V. Ye. (2011). *Metody analizu danykh [Data analysis methods]*. Zaporizhzhia. KPU. [in Ukrainian].
- Bevziuk, I. M. (2014). *Dynamika pokaznykiv komunikatyvnoi kompetentnosti maibutnikh prokuroriv [Dynamics of indicators of communicative competence of future prosecutors]*. *Naukovyi chasopys National Pedagogical Dragomanov University*, 12 (44), 265-271. [in Ukrainian].
- Ortynskiy, V. L. (2009). *Pedahohika vyshchoi shkoly [Higher school pedagogy]*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury. [in Ukrainian].

- Pometun, O. (2005). Kompetentnisnyi pidkhid – naivazhlyvishyi oriientyr rozvytku suchasnoi osvity [Competence approach is the most important reference point for the development of modern education]. *Ridna shkola*, 1, 65-69. [in Ukrainian].
- Turynina, O. L. (2018). *Metodolohiia ta metody psykholohichnoho doslidzhennia [Methodology and methods of psychological research]*. Kyiv: DP «Vydavnychi dim «Personal». [in Ukrainian].

## DYNAMICS OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS FOR NON-PRODUCTIVE SECTOR IN THE UKRAINIAN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

**Tetyana Bereziuk**

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor  
Department of Developmental and Educational Psychology  
Rivne State University of Humanities  
<https://orcid.org/0000-0002-6864-9055>

DOI <https://doi.org/10.35619/prapr.v.1i18.280>

**Abstract.** *In the paper the dynamics of development of content-structural components of professional competence of future managers of the non-productive sector in the conditions of psychological support is represented. The formative stage of the research ensured the development and implementation of a special training program of optimisation of the development of content-structural components of professional competence in the process of future specialists' training, as well as experimental verification of its effectiveness. The program was developed taking into account the results of empirical research; verification and justification of its effectiveness was conducted using special methods: a) the method of comparing the average values (Compare Means) was used to compare the average indicators of the content – structural components of professional competence of the studied experimental and control groups; b) non-parametric method of differences for independent samples of Mann-Whitney (Mann-Whitney Test) was used to determine significant differences in the average indicators of severity of the content-structural components of professional competence of the test subjects; c) non-parametric method of differences for dependent samples of Wilcoxon (Wilcoxon Signed Ranks Test) was used to assess the effectiveness of a special psycho-training program. According to the results of approbation of the author's psycho-training program, the dynamics of development of content-structural components of professional competence of future managers of non-productive sector was substantiated by growth of quantitative indicators of severity in relation to psychological characteristics of the test subjects. The data obtained as a result of the analysis of the effectiveness of the implementation of formative measures showed that in comparison with traditional technology of psychological work with higher education applicants, the implementation of special author's psycho-training program in the process of professional training of future managers of non-productive sector provided better conditions for the development of content-structural components of their professional competence.*

**Key words:** *competence approach, professional competence, formation of professional competence, development of professional competence, manager of non-productive sector, psycho-training program.*

*Стаття надійшла до редакції 20.04.2022*