

І.М. Пасенко, ст. гр. УНЗ-11-Б1
Науковий керівник: І.І. Драч, к.п.н., доцент
Інституту менеджменту та психології ДВНЗ
«УМО» НАПН України

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ГУМАНІТАРНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Анотація. Обґрунтовано актуальність впровадження компетентнісного підходу у підготовку майбутніх фахівців з метою підвищення її якості. Здійснено аналіз сутності поняття професійної компетентності та її складових. Запропоновано кваліметричну модель оцінювання рівня професійної компетентності майбутніх фахівців.

Актуальність. Компетентність як сформована здатність, достатня, щоб жити комфортно, професіоналізм, уміння нестандартно мислити й спілкуватися, набуття особистого досвіду, впевненість у собі, розвиток здібностей, глибокі знання – це досить не повний перелік якостей майбутнього фахівця, умов для прийняття методично правильного рішення, забезпечення психологічно та організаційно обґрунтованого управління.

У сучасний період розвитку інформаційного суспільства в Україні істотно зростають вимоги до кваліфікації та якості підготовки майбутніх фахівців [1]. І це природно, оскільки одним з наслідків технократичної революції у світі стало загострення проблеми соціальної некомпетентності. Ця категорія давно входить до апарату соціальної психології і в цьому розумінні відображає, передусім, рівень адаптованості індивіда до конкретних соціальних умов. Провідні західні фахівці відзначають, зокрема, різке зниження адекватності свідомості і самосвідомості пересічного члена розвинутого постіндустріального суспільства та його здатності до самореалізації [2].

За результатами соціальної експертизи значущість в сучасному суспільстві високої професійної компетентності, що визначає конкурентоспроможність працівника в Україні, становить 47,8 %, а правової компетентності – 11,5 %. Тоді як у розвинутих країнах значущість цих видів компетентності набагато вища (відповідно 85,8 % та 24,8 %). Компетентність

і набуті знання є чинником інноваційної активності людини (21,2 %) [3, с. 153 – 154].

Особливе значення проблематика компетентності набуває в контексті підготовки фахівців для різних галузей економіки та невиробничої сфери [3; 4].

За результатами дослідження пріоритетних проблем російської системи освіти серед причин, що гальмують реформування вищої школи, на недостатній рівень професіоналізму і компетентності управлінських кадрів припадає 24 % [4, с.33]. Водночас некомпетентність управлінців, за результатами соціологічного дослідження, стримує розвиток системи вищої освіти в Україні у більшій мірі (35,3 %), якщо порівнювати з результатами російського дослідження.

Компетентність і професіоналізм є головними чинниками суб'єктної реалізації індивіда [19]. При цьому регулюючим фактором професійного зростання та творчої активності людини є самосвідомість як досить сталий комплекс уявлень та суджень індивіда про самого себе, про вміння, навички і можливості особистості.

Відтак, саме цим обумовлюється актуальність орієнтації освітньої підготовки на особистий розвиток майбутніх фахівців. Зміст такої підготовки базується на гуманістичних засадах професійної діяльності, бажаних якостях особистості, творчої активної діяльності в межах відведеної компетентності [1; 5 - 10]. Сукупність таких уявлень складає концептуальну модель творчого професіонала. Отже, майбутня професійна діяльність як явище суспільного характеру повинна розглядатися в соціально-психологічному аспекті під кутом зору фундаментальних концепцій.

Слід зазначити, що в психологічній літературі можна зустріти різні тлумачення поняття „професіоналізм діяльності”. Деякі вчені ототожнюють поняття „професіоналізм” і „майстерність”, інші розглядають його як певний рівень сформованої майстерності, ототожнюють його з поняттями „самоосвіта і самовиховання”, готовність і самовдосконалення.

Розглядаючи проблему професіоналізму з точки зору акмеологічної психології, вчені акцентують увагу на таких загальних ознаках професіоналізму [9]:

- володіння спеціальними знаннями про цілі, зміст об'єкта та засоби праці;
- формування спеціальних вмінь на всіх етапах діяльності (підготовчому, виконавчому, підсумковому);
- володіння спеціальними якостями особистості, які дозволяють здійснювати процес діяльності та одержувати певні результати.

Розглядаючи зміст професійної компетентності фахівців, слід відзначити складну, динамічну систему мотивів, особистісних помислів і цілей, що постійно розвивається. Вона містить індивідуально вироблені стратегії, засоби орієнтації у дійсності та підходи щодо вирішення завдань і включає такі компоненти [6; 8 - 11]:

- компетентність діяльності, спілкування та саморозвитку особистості фахівця як основу всієї інтегральної компетентності;
- професійну творчість діяльності, що включає спрямованість на системний пошук засобів та прийомів вирішення проблем професійної діяльності;
- системне та модельне мислення як необхідну умову організації та здійснення управлінської праці при вирішенні складних нестандартних завдань;
- конкретно-предметні знання, що є підґрунтям формування компетентності;
- праксеологічну, рефлексивну та інформаційну озброєність при вирішенні різних проблем професійної діяльності.

Аналіз наукових досліджень щодо оцінки різних видів компетентності [4 – 6; 12 - 15] свідчить про недостатнє їх вивчення, особливо серед випускників гуманітарних ВНЗ. Немає праць, в яких би аналізувалися

складові таких важливих видів компетентності, як корпоративна, моральна, правова (юридична).

Метою нашого дослідження було вироблення заходів, спрямованих на підвищення рівня компетентності випускників соціономічних спеціальностей гуманітарного ВНЗ на основі експертної оцінки складових різних видів компетентності.

Об'єкт дослідження - компетентність як інтегральна детермінанта підготовки фахівців в гуманітарному ВНЗ.

Предмет дослідження – складові різних видів компетентності фахівців гуманітарного ВНЗ.

Основна гіпотеза полягала в припущенні взаємодії різних видів компетентності при домінуванні професійного її різновиду у фаховій підготовці майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей.

При виконанні дослідження вирішувалися такі завдання:

- здійснити аналіз стану дослідження проблеми компетентності в сучасній вітчизняній та зарубіжній психологічній літературі;
- розробити авторську методику експертної оцінки компетентності фахівця гуманітарного ВНЗ;
- здійснити експертні дослідження для визначення вагомості різних видів компетентності фахівця гуманітарного профілю;
- проаналізувати матеріали досліджень різних видів компетентності майбутніх фахівців соціономічних професій; розробити концептуальну модель досягнень фахівця у сфері майбутньої професійної діяльності;
- на основі експертної оцінки складових різних видів компетентності фахівця гуманітарного профілю розробити інтегральні кваліметричні моделі компетентності студентів соціономічних спеціальностей;
- обґрунтувати заходи для підвищення рівня компетентності майбутніх фахівців гуманітарного профілю.

Методологічну й теоретичну базу дослідження становили принципи формування соціально-професійної ієрархії за ознакою вагомості різновидів

компетенції майбутніх фахівців, вчення про професійно-релевантну поведінку, багатокомпонентність інтегральної компетентності особистості [1; 9; 12; 13; 16; 18].

Методи досліджень. Для аналізу складових різних видів компетентності (стратегічна, соціальна, моральна, функціональна, професійна, корпоративна, управлінська, правова) було розроблено карту експертної оцінки компетентності фахівця гуманітарного ВНЗ. За кожним її видом було виокремлено 4 - 5 найважливіших складових у професійно-особистісному становленні і розвитку майбутнього фахівця. Оцінка здійснювалася за 5-бальною шкалою (5 балів – високий, 1 бал – низький рівень). У соціально-психологічному дослідженні брали участь 32 науково-педагогічні працівники (НПП) випускаючих кафедр гуманітарного ВНЗ, 30 студентів-випускників юристів, 27 студентів-психологів старших курсів та 14 студентів-менеджерів випускного курсу. У карті також було передбачено здійснення рейтингу за критерієм вагомості 8 вказаних видів компетентності за принципом: 1 – найбільш значуща, 8 – найменш значуща компетентність. Розробка інтегральних кваліметричних моделей компетентності студентів соціономічних професій здійснювалась відповідно до методологічних принципів сучасної кваліметрії. При аналізі матеріалів дослідження враховувалися фактори медійної освіти. Опрацювання результатів здійснювалось за допомогою пакетів багатомірних програм спеціального призначення – Statistica (версія 6).

Наукова новизна дослідження полягає у розробці концептуальної моделі досягнень фахівця з врахуванням рівня інтегральної компетентності та інтегральних кваліметричних моделей компетентності спеціалістів гуманітарного профілю за результатами її експертної оцінки науково-педагогічними працівниками і студентами-випускниками соціономічних професій.

Теоретичне значення праці: отримано узагальнені оцінки вимог до компетентності сучасних випускників вищої школи гуманітарного профілю

за 5-бальною шкалою, що можуть бути використані при комплексній оцінці діяльності майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей та виявленні особливостей формування їх готовності до ефективної практичної роботи.

Результати дослідження

Компетентністний підхід в управлінській діяльності і, зокрема, в сучасній вищій школі надає широкі потенційні можливості для підвищення якості підготовки майбутніх фахівців для різних галузей економіки та невиробничої сфери. Такий підхід відображає змістовніше уявлення про складові та інтегральні характеристики навчання, має ширше тлумачення і, окрім традиційних знань, умінь та навичок за окремими курсами і дисциплінами, передбачає використання гуманістичних, духовних, естетичних, культурологічних, мотиваційних та інших детермінант, спрямованих на досягнення вищого рівня знань у генетичній структурі – знань трансформації і творчої діяльності.

Компетентність різні автори розглядають у конкретному тлумаченні. У вузькому розумінні вона трактується як володіння знаннями, що дозволяють судити про будь-що компетентно, висловлювати авторитетне судження [15, с. 478]. З іншого боку, компетентність розглядається як рівень досягнення компетенцій, тобто тих вузлових питань, стосовно яких фахівець має належні знання і досвід. Згідно з поглядами Е. Шейна, компетентність є однією з восьми основних кар'єрних орієнтацій („якорів”), що пов'язана з настановленнями, наявністю здібностей і талантів у певній галузі [19, с. 501]. Ці люди прагнуть визнання своїх талантів, яке має виражатися в статусі, що відповідає їх майстерності. Професійна компетентність в структурі кар'єрних орієнтацій молоді дорівнює 8 %.

Дослідження структури компетентності дозволяють виокремити діяльнісну та комунікативну її підструктури [20]. Перша включає знання, уміння, навички і засоби здійснення спілкування у межах суб'єкт-суб'єктної моделі взаємовідносин учасників навчального процесу.

Здійснені нами узагальнені оцінки вимог до компетентності сучасних випускників гуманітарного ВНЗ з врахуванням особливостей формування їх готовності до ефективної практичної роботи дозволили розробити таку концептуальну модель досягнень фахівця у майбутній професійній діяльності:

$$Д=І \times Кі \times Пф, (1)$$

де Д – досягнення фахівця; І – інтерес до майбутньої професійної діяльності; Кі – інтегральна компетентність фахівця; Пф – рівень фахової підготовки.

З психологічної точки зору, успіх визначається як відношення намірів до досягнень. Чим ближчим є досягнення до намірів, тим сильніша задоволеність від успіхів, тим більше подобається робота, життя та й людина сама собі. Якщо хоча б одна перемінна у вказаній моделі дорівнює нулю, то досягнень не буде. Велике бажання та зусилля на підготовку фахівців допоможуть розвивати навички до потрібного професійного рівня. Навіть талант без певного рівня бажання або підготовки швидко дискваліфікується, або людина буде заздрити тим, хто працює із задоволенням.

Аналіз вагомості різних видів компетентності фахівців соціономічних спеціальностей гуманітарного вищого навчального закладу за експертною оцінкою науково-педагогічних працівників і студентів трьох спеціальностей свідчить, що найбільш значимими є: професійна компетентність (відповідно 0,41 та 0,31 відносних одиниці), управлінська (0,24) та соціальна компетентність (на думку студентів) – 0,24, функціональна – 0,22 (за оцінкою науково-педагогічних працівників) та правова компетентність (за експертною оцінкою студентів) – 0,23.

Для визначення рівня інтегральної компетентності майбутніх фахівців гуманітарного профілю розроблено дві диференційовані кваліметричні моделі оцінки їх компетентності, що враховують вісім основних її різновидів:

$$УНПР = 0,22K1 + 0,13K2 + 0,12K3 + 0,11(K4 + K5 + K6) + 0,10K7 + 0,09K8, (2)$$

де УНПР – інтегральна компетентність фахівця гуманітарного профілю за експертною оцінкою науково-педагогічних працівників, відносні одиниці; K1 – професійна компетентність; K2 – управлінська компетентність; K3 – стратегічна компетентність; K4 – функціональна компетентність; K5 – моральна компетентність; K6 – правова (юридична) компетентність; K7 – соціальна компетентність; K8 – корпоративна компетентність.

У свою чергу, кваліметрична модель інтегральної компетентності фахівця гуманітарного профілю за експертною оцінкою студентів має такий вигляд:

$$U_{ст} = 0,17 K1 + 0,13(K6+K7)+0,12(K5 +K8)+ 0,11(K2 + K3) + 0,10 K4$$

(3)

Слід зазначити, що в обох інтегральних кваліметричних моделях компетентності найвагомішою її складовою є професійна компетентність, яка за оцінкою науково-педагогічних працівників і студентів має вищу значущість (відповідно 0,22 та 0,17 відносної одиниці). Близькі за рівнем показники значущості моральної компетентності. Разом з цим, істотні розбіжності в експертній оцінці науково-педагогічних працівників і студентів мають місце за стратегічною, соціальною, управлінською та правовою компетентністю.

Здійснений нами аналіз даних про складові різних видів компетентності за результатами експертної оцінки науково-педагогічними працівниками і студентами гуманітарного вищого навчального закладу (див. таблицю) свідчить про певні спільні риси й розбіжності. Стосовно складових стратегічної компетентності науково-педагогічні працівники і студенти важливими вважають здатність фахівця бачити і вирішувати проблему, наявність системного мислення. Водночас останнє рангове місце посідає безпека взаємовідносин. Її переоцінка скоріше пов'язана з браком чіткого уявлення експертів стосовно ролі та функції цієї складової у безпосередній виробничо-професійній діяльності.

Важливим різновидом компетентності фахівців гуманітарного профілю є соціальна компетентність. Для її формування і розвитку необхідне, перш за все, опанування цінностей соціальної роботи, які є найважливішою складовою у діяльності не тільки практичного соціального працівника, менеджера, психолога, реабілітолога, а й викладача відповідних фахових дисциплін. В такому сенсі соціальними цінностями слід вважати етичні вимоги до представників певної професійної діяльності [5, с. 62].

Слід зазначити, що експерти обох груп серед складових соціальної компетентності назвали здатність мотивувати і переконувати як значущу складову, а також здатність до навчання і нововведень, тобто формування інноваційно-активної особистості. Разом з цим, такий складовій, як здатність до запобігання і вирішення конфліктів викладачі визначили третє рангове місце, тоді як студенти – перше. Особиста привабливість, на думку обох груп експертів, посідає останнє місце. Беручи до уваги, що це важлива соціально-психологічна детермінанта іміджу сучасного соціального працівника, можна говорити про певну недооцінку цієї характеристики в соціальній роботі.

При оцінці складових функціональної компетентності викладачі на перше місце ставили вміння щодо професійної діяльності, в той час як студенти - вміння приймати управлінські рішення. На думку обох груп експертів, оцінки збігаються за складовими: гнучкість у роботі (3 рангове місце) та стриманість у роботі (5 місце).

За першими двома ранговими місцями складових управлінської компетентності була повна схожість оцінок викладачів і студентів. Зокрема, на 1 місці були організаційні вміння, на 2 – відповідальність. На думку науково-педагогічних працівників авторитет викладача на 1 пункт був вищий, ніж за оцінкою студентів. У той же час поведінка керівника за експертною оцінкою викладачів посідала 5 рангове місце, а за оцінкою студентів – 3.

Більш висока міра оцінки за ступенем схожості була характерна для складових професійної компетентності. Слід зазначити, що рангові місця всіх

складових професійної компетентності стосовно обох груп експертів на 100 % співпадали, тобто спостерігався повний збіг (тотожність) їх думок.

Обидві експертні групи вважали, що найвагомішим фактором є особиста відповідальність фахівців гуманітарного профілю. Викладачі на друге рангове місце поставили творчі (нестандартні) пропозиції, тоді як студенти цю складову визначили як менш важливу (четверте місце). В оцінці такої складової, як прояви ініціативи, спостерігалися істотніші розбіжності (відповідно 5 та 2 місце). В той же час близькими за значимістю були оцінки експертів за такою складовою, як активність у реалізації ініціативи.

Таблиця

Види і складові компетентності	Викладачі		Студенти	
	Бали	Ранг	Бали	Ранг
СТРАТЕГІЧНА	3,88±0,16	4	3,24±0,22	3
Глобальне мислення				
Системне мислення	4,16±0,16	3	3,23±0,22	4
Здатність бачити проблему	4,41±0,12	1	4,43±0,19	1
Здатність вирішувати проблему	4,31±0,12	2	3,93±0,18	2
Безпека взаємовідносин	2,88±0,16	5	2,67±0,18	5
СОЦІАЛЬНА	4,28±0,09	1	3,87±0,14	2
Здатність мотивувати та переконувати				
Здатність до навчання та нововведень	4,22±0,12	2	3,84±0,13	3
Особиста привабливість	3,06±0,14	4	2,86±0,16	4
Здатність до запобігання і вирішення конфліктів	4,00±0,14	3	4,01±0,14	1
ФУНКЦІОНАЛЬНА	4,13±0,12	2	3,91±0,16	1
Вміння приймати управлінські рішення				
Ініціативність	3,66±0,14	4	3,43±0,15	4
Вміння щодо професійної діяльності	4,44±0,14	1	3,77±0,15	2
Гнучкість у роботі	3,94±0,12	3	3,48±0,19	3
Стриманість у роботі	2,75±0,14	5	2,59±0,21	5
УПРАВЛІНСЬКА	4,53±0,12	1	4,33±0,11	1
Організаційні вміння				
Відповідальність	4,25±0,12	2	4,15±0,18	2
Вміння переконувати	3,69±0,14	4	3,09±0,22	5
Авторитет керівника	3,78±0,14	3	3,20±0,21	4
Поведінка керівника	3,68±0,14	5	3,21±0,22	3
ПРОФЕСІЙНА	4,56±0,09	1	4,10±0,16	1
Відповідна освіта за спеціальністю				
Досвід роботи за спеціальністю	4,19±0,09	2	4,08±0,20	2
Знання іноземної мови	3,19±0,09	4	2,92±0,21	4
Інформаційна культура	3,81±0,12	3	3,54±0,18	3
КОРПОРАТИВНА	3,53±0,14	5	3,68±0,22	2
Прояви ініціативи				
Творчі (нестандартні) пропозиції	4,06±0,14	2	3,46±0,21	4
Активність у реалізації ініціативи	3,72±0,13	4	3,47±0,22	3
Сумісність у діяльності	3,97±0,12	3	3,39±0,21	5
Особиста відповідальність	4,19±0,14	1	3,70±0,22	1
МОРАЛЬНА	4,03±0,12	2	3,66±0,20	2
Гуманні відносини				
Емпатія	3,19±0,14	4	3,16±0,19	4
Розумні рішення	4,28±0,13	1	4,12±0,18	1
Прояви духовності	4,01±0,12	3	3,37±0,19	3
ПРАВОВА	4,09±0,12	2	4,21±0,17	1
Правова обізнаність				
Правосвідомість	4,22±0,09	1	3,58±0,21	4
Правова культура	3,91±0,12	3	3,59±0,21	3

Порівняльні дані про складові різних видів компетентності за результатами експертної оцінки науково-педагогічними працівниками і студентами гуманітарного вищого навчального закладу, бали ()

Повний збіг був за ранговим розподілом складових моральної компетентності. Причому, перше і друге місця посіли такі її складові, як розумні рішення та гуманні відносини. Водночас прояви духовності як основа для їх формування посіли третє рангове місце.

Для сучасного фахівця гуманітарного профілю на етапі формування правової держави найбільш вагомим, на думку експертів, є правосвідомість, правова обізнаність та правова культура. Незважаючи на те, що законослухняна поведінка була їх наслідком, саме цю складову експерти поставили за вагомістю на останні місця.

Результати здійснених досліджень стали основою для вироблення заходів для підвищення рівня інтегральної компетентності фахівців гуманітарного ВНЗ. Стосовно першочергових змін, які необхідно провести у вищій школі України, важливе місце належить підвищенню рівня професійної компетентності кадрів та оптимізації процесу їх оновлення. Для підвищення рівня компетентності професорсько-викладацького складу в сучасному ВНЗ слід реалізувати такі заходи:

- вважати пріоритетом та використовувати діяльнісний підхід до формування різних видів компетентності при підготовці фахівців гуманітарного профілю;
- розробити та запровадити систему психолого-педагогічної підготовки науково-педагогічних працівників вищої школи з врахуванням змін у повноваженнях і відповідальності з метою гармонізації і забезпечення відповідності кваліфікаційних, професійних та особистісних вимог моделі підготовки сучасного фахівця-професіонала;
- здійснити структурування навчально-методичних та науково-методичних матеріалів для навчально-виховної та науково-дослідної роботи, спрямованих на формування відповідних видів компетентності студентів;
- удосконалити форми суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників навчального процесу з врахуванням принципів, функцій та їх психологічних особливостей;

- запровадити постійний зворотний зв'язок за допомогою моніторингу навчання протягом всього періоду підготовки майбутніх фахівців гуманітарного профілю, що дозволить відстежувати зміни діяльності груп та поведінки кожного студента на заняттях, а також розглядати результати навчання, тобто зміни у знаннях, стосунках і поведінці учасників навчального процесу;

- розробити і запровадити в навчальний процес у ВНЗ комплекс диференційованих заходів щодо формування у майбутніх фахівців гуманітарного профілю різних видів компетентності.

Чітке розуміння сутності, структури, функцій і складових інтегральної компетентності майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей дозволяє здійснити правильний вибір у багатоваріантному полі форм і методів їх підготовки, сформуванню відповідну стратегію професіоналізації кадрів на найближче п'ятиріччя.

Перспективи подальших соціально-психологічних досліджень компетентності як складової підготовки сучасних фахівців в гуманітарному ВНЗ полягають у поглибленому дослідженні чинників мотивації навчання в межах суб'єкт-суб'єктної моделі організації навчального процесу в сучасній медійній освіті, спрямованій на формування гармонійної висококомпетентної особистості професіонала.

Висновки

1. В сучасній соціально-психологічній та психолого-педагогічній науковій літературі проблематика формування та розвитку компетентності майбутніх фахівців в умовах вищої школи досліджена недостатньо. З точки зору концептуальної моделі випускника ВНЗ гуманітарного профілю у його інтегральній компетентності не враховується компетентнісний підхід. Саме це обумовлює особливу актуальність підготовки фахівців соціономічних професій для різних галузей економіки та невиробничої сфери. Зміст такої підготовки базується на гуманістичних засадах щодо завдань професійної діяльності, бажаних якостей особистості, творчої активної діяльності в межах

відведених видів компетентності. Сукупність таких уявлень складає концептуальну модель творчого професіонала.

2. Аналіз вагомості різних видів компетентності фахівців соціономічних спеціальностей гуманітарного ВНЗ дозволяє виокремити найбільш значущі, за експертною оцінкою викладачів і студентів, її різновиди: професійну (відповідно 0,41 та 0,31 відносної одиниці), управлінську (0,24), соціальну (на думку студентів) - 0,24, функціональну (за оцінкою науково-педагогічних працівників) – 0,22 та правову компетентність (за експертною оцінкою студентів) - 0,23.

3. Розроблено диференційовані кваліметричні моделі оцінки інтегральної компетентності майбутніх фахівців гуманітарного профілю, що враховують вісім основних її різновидів. Найвагомішою їх складовою є професійна компетентність, яка за оцінкою науково-педагогічних працівників і студентів має вищу значущість (відповідно 0,22 та 0,17 відносної одиниці).

4. Близькими за рівнем є показники значущості моральної компетентності. Водночас істотні розбіжності в експертній оцінці викладачів і студентів за стратегічною, соціальною, управлінською та правовою компетентністю.

5. Перспективи подальших соціально-психологічних досліджень компетентності як складової підготовки фахівців в гуманітарному ВНЗ полягають у поглибленому дослідженні чинників мотивації навчання в межах суб'єкт-суб'єктної моделі організації навчального процесу в сучасній медійній освіті, спрямованій на формування і розвиток гармонійної висококомпетентної особистості творчого професіонала.

Компетентність – проінформованість, обізнаність, авторитетність.

Компетентність у перекладі з латинської *competentia* означає коло питань, у яких людина добре обізнана, має знання та досвід.

- *Компетенція організації* – коло повноважень будь-якої організації, установи чи особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід.
- *Компетентність працівника* — це ступінь його кваліфікації, яка дозволяє успішно вирішувати задачі, що стоять перед ним.
- *Компетентність менеджера* - це результативність та ефективність дій менеджера згідно з цілями та стратегіями фірми

Література

1. Носков В. И., Кальянов А. В., Мирошниченко О. В. и др. Инновационные технологии в гуманитарном вузе / Под ред. проф. В. И. Носкова. – Донецк: ООО „Лебедь”, 2002. – 288 с.
2. Розумний М. Соціальна некомпетентність та шляхи її подолання // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Вип. 5. – Київ, Миколаїв, 2004. – С. 210 - 214.
3. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та інші // НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
4. Кіпень В., Коржов Г. Викладачі вузів: соціологічний портрет. – Донецьк: Астро, 2001. – 199 с.
5. Шевчук О. Роль цінностей у підготовці фахівців соціальної сфери // Схід, 2004. - № 1 (59). - С. 62 - 64.
6. Нечаев Н. Н. Деятельный подход как основа системного построения модели специалиста // Содержание подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием. – М.: НИИВШ, 1994. – С. 7 - 19.
7. Психология и педагогика: Учебное пособие / Под ред. Н. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластелина. – М., 2000. – С. 136 - 237.
8. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. - 334 с.
9. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. – М.: РАУ. 1993. – 23 с.
10. Васильков В. М., Василькова О. І. Професійне становлення особистості як об'єкт міждисциплінарного аналізу // В кн.: Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції „Методологія сучасних досліджень соціальних, економічних та психологічних проблем регіону”, м. Донецьк, 22 лютого 2000 року. – Донецьк, 2000 – С. 89 - 93.
11. Казмиренко В. Т. Социальная психология организаций: Монография. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.
12. Лунченко Н. В. Соціально-психологічні особливості управління психологічною службою системи освіти на регіональному рівні // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. – Вип. 26 у 4-х томах. – Т. 3. – За ред. академіка С. Д. Максименка. – К.: Главник, 2005. – С. 22 - 28.