

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



# **НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП**

*Засновано у 2001 р.*

**Випуск 2(14)**

Київ 2006

УДК 330-339; 321.7; 159.9  
ББК 65.9(4УКР)я43  
М43

### Редакційна колегія

*Головатий М. Ф.*, д-р політ. наук, проф. — головний редактор  
*Гайченко В. А.*, д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора  
*Саєвич І. Г.*, канд. філол. наук — відповідальний редактор  
*Марусєва О. А.* — відповідальний секретар  
*Чирков В. М.* — відповідальний редактор за випуск

#### Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

#### Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилук Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.

#### Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

#### Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

*Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 29 березня 2006 р.)*

### Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(14). — 2006. — 196 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 966-608-655-7

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

*Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.*

**ББК 65.9(4УКР)я43+88я43**

ISBN 966-608-120-2  
ISBN 966-608-655-7

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП), 2006

<b>ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ</b> .....	130	<b>Скворцова Т. О.</b> Вплив активних форм і методів навчання на розвиток професійно важливих якостей юриста .....	164
<b>Матеюк О. А.</b> Міжособистісне спілкування: соціально-культурні особливості професійного психологічного впливу .....	130	<b>Прус О. В.</b> Особливості функціонування сучасної сім'ї .....	168
<b>Тихая Э. В., Тихоненко М. Н.</b> Опыт медико-психологического сопровождения воспитанников детского дома семейного типа (фостерной семьи) .....	134	<b>ЮРИДИЧНІ НАУКИ</b> .....	171
<b>Баклицький І. О.</b> Чинники розвитку особистості психолога-професіонала .....	140	<b>Моршнев Є. І.</b> До проблеми про співвідношення банківського права і банківського законодавства .....	171
<b>Бруханський І. А.</b> Деякі соціально-психологічні аспекти формування цінностей в сучасному суспільстві .....	145	<b>Шульженко І. В.</b> Стать як підстава диференціації правового регулювання найманої праці .....	177
<b>Матійків І. М.</b> Професійна компетентність майбутнього фахівця професій типу "людина — людина": психологічний підхід до проблеми .....	151	<b>Гнезділова Н. М.</b> Удосконалення банківського законодавства в Україні .....	182
<b>Гаженко О. П.</b> Семантична організація ціннісно-сміслової сфери особистості (ціннісні конструкти у груповій свідомості сучасної молоді) .....	157	<b>Циганок Ю. В.</b> Форма цивільного позову в кримінальному процесі України .....	185
		<b>Куценко І. В.</b> Нормативно-правові акти як джерела права .....	190

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРОФЕСІЙ ТИПУ “ЛЮДИНА — ЛЮДИНА”: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОБЛЕМИ**

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 2(14), с. 151–156

*Розглядаються різні позиції дослідників у вітчизняній та зарубіжній психології до розуміння змісту професійної компетентності. На підставі цього аналізу пропонується власне бачення сутності професійної компетентності майбутнього фахівця професій типу “людина — людина”, яке дало можливість розробити структуру цього складного психологічного творення.*

В Європі активно розгортаються структурні реформи вищої освіти, які стимулюються Болонським процесом. Одним із напрямів модернізації освіти в індустріально розвинених країнах є більш широке використання компетентнісного підходу. Останнім часом спостерігається явна тенденція до переходу від кваліфікаційної моделі до компетентнісної. Соціуму, і передусім роботодавцям, потрібні фахівці, які здатні практично вирішувати професійні проблеми. А це багато в чому залежить не тільки від отриманих знань, умінь і навичок, а й від додаткових якостей, для позначення яких і вживаються поняття “компетенція” і “компетентність”, які більше відповідають розумінню сучасних цілей освіти.

Входження України до європейського освітнього і наукового простору супроводжується нині зростанням вимог до рівня професійної компетентності майбутніх фахівців як гаранта конкурентоспроможності на ринку праці та покращення економічних досягнень.

Для вітчизняної системи освіти перехід до системної моделі (кваліфікаційної і компетентнісної в їх єдності) і підготовка компетентного фахівця зумовлені потребами часу і є вкрай актуальною проблемою.

Хоча введення у професійну освіту, крім знань, умінь і навичок, нових освітніх конструктивів — компетентностей, компетенцій і ключових кваліфікацій науково обґрунтовано вченими країн Європейського Союзу ще в середині 80-х років (Д. Мертенс, Т. Орді, Б. Оскарсон, Т. Роос,

М. Холстед, А. Шелтен, С. Шо та ін.), до теперішнього часу в європейському освітньому співтоваристві немає єдиного і однозначного розуміння поняття компетентності. Крім того, реалізація ідей компетентнісного підходу в освіті не підкріплена науковими даними про становлення і формування професійної компетентності особистості в період оволодіння професією, поки що немає єдиного підходу до визначення компетенцій випускника навчального закладу. Зазначимо, що вітчизняні та зарубіжні психологи здебільше дотримуються неоднозначних підходів до розуміння і вирішення цієї проблеми.

Спробуємо тут визначити та обґрунтувати систему психологічних характеристик, що складають зміст і структуру професійної компетентності майбутнього фахівця професій типу “людина — людина”.

Питання професійної компетентності було об’єктом підвищеної дослідницької уваги як вітчизняних, так і зарубіжних учених-психологів (К. А. Абульханова, О. М. Атласова, В. І. Байденко, Г. О. Балл, Н. А. Банько, В. С. Безрукова, Т. Г. Браже, Д. К. Брител, Ю. В. Варданян, С. М. Вішнякова, Б. С. Гершунський, А. О. Деркач, О. А. Дубасенюк, В. Г. Зазикін, Н. І. Запрудський, Е. Ф. Зеєр, І. А. Зімня, І. А. Зязюн, І. В. Ільїна, Н. В. Карнаух, Р. Квасниця, Н. В. Кузьміна, В. Ладшеєр, А. М. Маркова, Л. М. Мітіна, В. П. Пугачов, А. О. Реан, Ю. Г. Татур, Н. С. Шаблігіна, О. М. Шиян, А. Д. Щекатунова, В. І. Юдін та ін.).

У сучасній психології існують різні підходи і погляди щодо розуміння змісту професійної компетентності. У контексті нашого дослідження нас здебільше цікавить використання можливостей компетентнісного підходу при підготовці майбутніх фахівців професій типу “людина – людина”. Найбільш значущі, на нашу думку, в цьому напрямі роботи виконані в Дослідницькому центрі проблем якості підготовки фахівців під керівництвом І. А. Зімньої [4].

Як зазначалося вище, компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважною трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, що означають потенціал, здібності випускника до виживання і стійкої життєдіяльності в умовах сучасного соціально-політичного, ринково-економічного, інформаційного і комунікаційно насиченого простору.

Іншими словами, компетентнісний підхід підсилює власне практичну орієнтованість освіти, акцентує увагу на її результатах. Причому як результат розглядається не сума засвоєної інформації, умінь і навички (ЗУНи), а здатність людини діяти в різних проблемних ситуаціях. Тип цих ситуацій залежить передусім від видів діяльності, які визначаються стандартом спеціальності майбутніх фахівців. Якість результату професійної підготовки розглядається через поняття компетентності, які визначаються значущими за межами системи освіти.

Практичне розв’язання проблеми професійної компетентності багато в чому залежить від адекватного розуміння її сутності, змісту та структури.

Проаналізуємо позиції деяких дослідників щодо розуміння змісту професійної компетентності особистості, які ми використали здебільше для побудови теоретичної структури професійної компетентності майбутнього фахівця професій типу “людина – людина”.

А. К. Маркова визначає професійну компетентність як “індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії, психічний стан, який дає змогу діяти самостійно і відповідально, а завдяки здібностям і вмінням виконувати певні трудові функції” [7, 82–88].

На задіяності знань наполягають А. А. Деркач і В. Г. Зазикін, розглядаючи професійну компетентність як “уміння використовувати знання на практиці з високою ефективністю, ефективно діяти у сфері цього професійного знання” [2, 58];

Е. Ф. Зеєр розуміє це поняття як “сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності” [3, 53].

На потенційній готовності “вирішувати задачі із знанням справи” акцентують увагу О. В. Попова [10, 127–136] та К. А. Абульханова, розглядаючи професійну компетентність як професійну підготовленість і здатність суб’єкта праці до виконання завдань і обов’язків повсякденної діяльності [11].

Відзначимо, що поняття “професійна компетентність” здебільшого розуміється як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати певне завдання або роботу. При цьому йдеться про відповідний набір знань, навичок та ставлень, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати функції, що підлягають досягненню певних стандартів у галузі професій. У цих трактуваннях акцентується діяльнісний аспект професійної компетентності.

Деякі вчені акцентують увагу на тому, що компетентність передусім виявляється в певній конкретній ситуації, і це є важливим чинником при розробці системи оцінювання компетентності індивіда.

Так, Е. Ф. Зеєр наголошує на тому, що компетентність припускає не стільки наявність у спеціаліста значного обсягу знань і досвіду, скільки вміння актуалізувати накопичені знання і вміння у потрібний момент використовувати ці знання у процесі реалізації своїх професійних функцій [3, 53].

В. І. Байденко вважає компетентність ситуативною категорією, оскільки вона виражається в готовності до здійснення будь-якої діяльності в конкретних професійних (проблемних) ситуаціях. Тому прояв компетентності оцінюється на підставі сформованої у випускника навчального закладу сукупності умінь та його поведінкових (психологічних) реакцій, що виявляються в різноманітних життєвих ситуаціях [1, 21].

Вважаємо, що прив’язка до ситуації – вельми важлива характеристика поняття компетентності. Цілком очевидно, що основу компетентності складають знання, які фахівець здатний застосовувати в різних ситуаціях. Бути компетентним, на нашу думку, означає уміння мобілізувати в конкретній ситуації отримані знання і досвід.

Як бачимо, змістовно поняття компетентності дотепер точно не визначено. Проте, як підкреслює В. Хутмаєр, усі дослідники погоджуються з тим, що поняття “компетентність” ближче до понятій-

ного поля “знаю, як”, ніж до поля “знаю, що”. Автор зазначає, що “застосування є компетенція у дії” [16].

Французька дослідниця В. Ландшеєр застосовує поняття “компетентність” у ширшому розумінні: компетентність — це рівень навченості, потрібний громадянам, щоб успішно функціонувати у суспільстві [6, 27–34]. Тобто виходить, що компетентність забезпечує успіх не тільки у професійній діяльності, а й в суспільстві.

На важливості спілкування, взаємодії акцентує увагу Л. М. Мітіна. Запропоноване нею поняття компетентності містить знання, уміння, навички, а також способи і прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку й саморозвитку особистості [8, 114].

Поділяючи думку І. А. Зімньої, вважаємо, що всі компетентності є по суті соціальними, належать до соціально-професійної життєдіяльності людини, а значить, виявляються у конкретних соціальних і професійних ситуаціях [4, 27]. Соціальні компетентності характеризують взаємодію людини із суспільством, з іншими людьми. У контексті нашого дослідження соціальний аспект життєдіяльності є вкрай важливим, оскільки розглядається професійна компетентність фахівця типу “людина — людина”. Слушним, на наш погляд, є висловлювання А. А. Деркача і В. Г. Зазикіна про те, що структура і зміст професійної компетентності багато в чому визначаються специфікою виконуваної професійної діяльності та її належністю до певних класифікаційних типів [2, 112–150].

Згідно з класифікацією Є. О. Клімова, професії, залежно від предмета праці, поділяються на п’ять типів: “людина — людина”, “людина — техніка”, “людина — художній образ”, “людина — знакова система”, “людина — природа”.

Професії типу “людина — людина” на перший погляд здаються вельми різноманітними, проте є загальні вимоги до людини, яка вирішила обрати своєю професією роботу, пов’язану безпосередньо з людьми. Неодмінними умовами успішної трудової діяльності всіх фахівців цього типу професій є здатність встановлювати взаємини з людьми, комунікабельність, спостережливість, емоційна стійкість, самодисципліна, доброзичливість, розподіл уваги, логічність мислення, високі показники пам’яті [5, 23–24].

Важливо відзначити і те, що особистісна зрілість у професіях типу “людина — людина” є “умовою і невід’ємним компонентом успішного професійного становлення” [9, 9].

На особистісному аспекті професійної компетентності акцентують увагу і експерти програми “Визначення та вибір компетентностей: теоретичні та концептуальні засади”, які вважають за доцільне розуміти під компетентністю здатність особистості успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти та виконувати поставлені завдання. На їхню думку, кожна компетентність побудована “на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії” [13, 21–22].

Крім того, в сучасних умовах стрімкого застарівання знань, коли практично неможливо підготувати фахівця на весь подальший час його професійної діяльності, коли величезний відсоток випускників одержує роботу не за фахом, саморозвиток і самовдосконалення особистості є важливим і необхідним компонентом професійної компетентності.

На важливості саморозвитку наголошує також Г. О. Балл, вважаючи найважливішою складовою компетентності в будь-якій галузі “здатність розширювати сферу компетентності, збагачувати її новими знаннями і вміннями” [12, 16]. У результаті розвитку й саморозвитку суб’єкта йому стають доступними все складніші професійні завдання.

Отже, професійна компетентність передбачає прагнення до саморозвитку, самовдосконалення, постійне оновлення знань для успішного вирішення професійних завдань у даний час і в даних умовах.

Найповніше, на нашу думку, аспект саморозвитку, у тому числі особистісно-професійного, відображає аутопсихологічна компетентність, розроблена представниками акмеологічної науки [2, 151–154].

Очевидним є те, що основою саморозвитку є рефлексія. На величезній ролі рефлексії в розвитку особистості, її діяльності, у спілкуванні, відносинах, у переосмисленні особистісного і професійного досвіду, підвищенні креативності діяльності наголошують А. А. Деркач, В. Г. Зазикін [2, 156–157].

Виокремлення рефлексивної характеристики професійної компетентності, на нашу думку, є важливим, оскільки саме вона визначає рівень розвитку самооцінки, розуміння власної значущості для інших людей, відповідальності за результати своєї діяльності, пізнання себе й самореалізації у процесі професійної діяльності.

Відзначимо, що професійна компетентність людини — це не тільки досягнення нею високих професійних результатів, а й неодмінно наявність психологічних компонентів — внутрішнього ставлення людини до праці. Велике значення має те, що є важелями людини у професійній діяльності, її ціннісними орієнтаціями, які внутрішні ресурси вона вкладає у свою працю і наскільки нею задоволена.

Відомий психотерапевт і філософ В. Франкл вбачав основне завдання освіти не в тому, “щоб задовольнятися передаванням традицій і знань, а в тому, щоб удосконалювати здатність, яка дає людині можливість знаходити унікальні значення” [15, 295].

Близькі ідеї висловлює Ю. Г. Татур, акцентуючи увагу на мотиваційно-ціннісній складовій та морально-вольових якостях людини: “Компетентна людина знає не тільки, як зробити (уміння), а й те, чому треба робити саме так, здатна здійснити вибір з арсеналу своїх умінь, які найкращим чином відповідають умовам даної ситуації. Професійна компетентність — це сума умінь, помножена на морально-вольові якості людини, її мотивацію і прагнення... Компетентність включає і когнітивну, і етичну, і соціальну, і мотиваційну складові” [14, 8].

Отже, мотиваційно-ціннісна характеристика, яка значною мірою визначає рівень оволодіння професійною компетентністю, є важливою її складовою.

Зважаючи на викладене, зазначимо, що компетентність стосується людської діяльності й базується на різних проявах людської особистості. Як і І. А. Зімня та В. І. Байденко, вважаємо, що поняття “компетентність” носить інтеграційний характер [1, 18].

Наведені вище визначення дають можливість окреслити наступні особливості, що відрізняють компетентність від традиційних понять — знання, уміння, навички: її інтеграційний характер; співвіднесеність із ціннісно-смысловими характеристиками особистості; практична спрямованість.

Порівняно з поняттями “знання”, “уміння”, “навички” компетентність розглядається як більш складна соціально-особистісна структура, що ґрунтується на цінностях, спрямованості, знаннях, досвіді, набутому особистістю. Компетентність передусім виражається в мобілізації особистістю отриманих знань, досвіду, поведінкових відносин у конкретній ситуації для вирішення різноманітних завдань.

Отже, компетентнісний підхід, не входячи в суперечність із традиційним, “ЗУНівським”, може істотно розширити його зміст особистісними складовими, що робить його гуманістично спрямованим. Крім того, результат підготовки, оцінений у компетенціях, збільшує можливості працевлаштування, оскільки компетенції жорстко не пов’язані з конкретною професією. Компетенції, як і здібності, визначають успіх у багатьох професіях.

Незважаючи на існуючий у наш час плюралізм думок, можна констатувати, що більшістю учених професійна компетентність розглядається у двох аспектах: як мета освіти, професійної підготовки; як проміжний результат, що характеризує стан фахівця, який здійснює свою професійну діяльність.

Ми розглядаємо тут **професійну компетентність** фахівця типу “людина — людина” як найважливішу характеристику теоретичної і практичної підготовленості людини до здійснення продуктивної діяльності у професійній та соціальній сферах, яка виражається у здатності самостійно реалізовувати професійно-значущі, соціально-значущі і особистісно-значущі компетенції в конкретній ситуації.

Спираючись на дослідження І. А. Зімньої [4, 24], вважаємо, що **компетенції** — це знання, вміння, навички, здібності, а також способи і прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку і саморозвитку особистості, це система цінностей і відносин, які в подальшому виявляються в компетентностях людини як актуальних, діяльнісних проявах.

На підставі теоретичного аналізу наукової літератури можемо виокремити наступні характеристики професійної компетентності фахівця професій типу “людина — людина”: мотиваційно-ціннісна, когнітивна, поведінково-діяльнісна, рефлексивна.

**Мотиваційно-ціннісна** характеристика відображає сформованість в особистості внутрішньої мотивації, психологічної і практичної готовності до досягнення більш якісних результатів у професійній діяльності, соціальному житті; ціннісне ставлення до професійної праці і прагнення до особистісного зростання.

**Когнітивна** характеристика відображає наявність необхідних професійних знань.

**Поведінково-діяльнісна** характеристика компетентності передбачає сформованість необхідних умінь, навичок для виконання професійної діяльності, здатність регулювати прояви компетент-

ності адекватно ситуаціям соціальної і професійної взаємодії.

*Рефлексивна* характеристика виявляється у схильності до самоаналізу і вмінні свідомо контролювати результати своєї діяльності, рівень власного розвитку, особистісні досягнення.

Зазначені вище характеристики професійної компетентності, на наш погляд, мають цілісний характер і є продуктом професійної підготовки загалом.

У процесі професійної підготовки майбутнього фахівця професій типу “людина — людина” необхідно чітко уявляти структуру професійної компетентності.

Пропонуємо структурувати категорію “професійна компетентність” як систему, що для професій типу “людина — людина” містить наступні компоненти: спеціальний, соціально-психологічний, аутопсихологічний.

*Спеціальний* компонент відображає специфіку конкретного виду професійної діяльності, підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності.

*Соціально-психологічний* компонент виявляється в готовності і здатності до соціальної взаємодії, ефективної комунікації: працювати в команді, співпрацювати і досягати згоди з іншими, конструктивно вирішувати конфлікти, вести переговори тощо.

Оскільки різні види діяльності фахівця професій типу “людина — людина” здійснюються в безпосередньому контакті з людьми, соціально-психологічний компонент стає одним із пріоритетних. Цей компонент більшою мірою враховує як вимоги професій “людина — людина”, так і вимоги суспільства, відображає аспекти не тільки міжособистісної комунікації, а й співпраці.

*Аутопсихологічний* компонент розглядається з позицій акмеології як готовність і здатність людини до цілеспрямованої психічної роботи в напрямі прогресивного особистісно-професійного розвитку і підвищення кваліфікації.

Отже, виходить, що спеціальний компонент відображає підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, а соціально-психологічний і аутопсихологічний компоненти забезпечують успішність виконання професійної діяльності.

Зазначимо, що особливості, тобто специфіка професійної діяльності фахівців, можуть накладати додаткові вимоги до їхньої професійної компетентності та її структури. Крім того, запропонована структура професійної компетентності

стосується фахівців, які володіють вже достатнім життєвим і професійним досвідом. Очевидно, що компетентність випускника професійного навчального закладу не може цілком відповідати цій структурі.

Враховуючи запропоновану структуру професійної компетентності, можемо стверджувати, що формується вона шляхом розвитку визначених складових.

Формування професійної компетентності здійснюється передусім через зміст освіти і розглядається як необхідна умова забезпечення якості професійної освіти.

Викладене дає підстави для висновку про те, що концепція компетентнісного підходу в освіті прискорює процес досягнення зрілості особистості як суб’єкта діяльності, сприяє розвитку професійно важливих якостей, конкурентоспроможності, мобільності в сучасних умовах.



## Література

1. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных стандартов высшего профессионального образования: Метод. пособие. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.
2. Деркач А. А., Заикин В. Г. Акмеология: Учеб. пособие. — СПб.: Питер, 2003. — 256 с.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студ. вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с.
4. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 40 с.
5. Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синявський В. В. та ін. Основи професіографії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997. — 148 с.
6. Ландшвер В. Концепция минимальной компетентности // Перспективы: вопросы образования. — 1988. — № 1.
7. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. — 1990. — № 8.
8. Митина Л. М. Психология развития конкурентноспособной личности. — 2-е изд., стереотип. — М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Из-во НПО “Модэк”, 2003. — 400 с.
9. Пиняева С. Е., Андреев Н. В. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопр. психологии. — 1998. — № 2.
10. Попова Е. В. Психолого-педагогическая компетентность как научно-педагогическая проблема // Изв. Южного отделения Российской академии образования. — Вып. 1. — Ростов н/Д, 1999.

11. Психология и педагогика: Учеб. пособие / Под ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Сласс-тенина. — М.: Совершенство, 1998. — 320 с.
12. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
13. Стратегія реформування освіти в Україні: рекомендації з освітньої політики. — К., 2003.
14. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профес-  
сионального образования: Материалы ко 2-му заседанию методол. семинара. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 16с.
15. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.
16. Hutmacher W. Key competencies for Europe / Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC); Secondary Education for Europe Strasburg, 1997.

*As a result of theoretical analysis the notion of “professional competence” has been specified. It allowed us to define the structure of professional competence of the future specialist in sphere of professions “man — man” and their characteristics.*

Надійшла 11 травня 2006 р.