

УДК 371.11.:005.336.5

DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2022.12.6>

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ Й ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНЦЯ

Наталія Жигайло

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, м. Львів, Україна, 79000
e-mail: nataliya.zhyhaylo@lnu.edu.ua*

Роксолана Карпінська

*Львівський державний медичний університет імені Данила Галицького
вул. Пекарська, 69, м. Львів, Україна, 79010
e-mail: k_roksa@ukr.net*

Стаття присвячена вивченню сучасного підходу до розвитку й формування професійної компетентності управліня. Розглянуто погляди на професійну компетентність з точки зору акмеології, психології, менеджменту. Запропоновано поняття професійної компетентності діяльності та професійної компетентності особистості; здійснено акценти щодо впливу професійно важливих якостей на розвиток і формування управліня. Представлено рівні професійної компетентності, описано їхні характеристики, складові частини, особливості прояву. Виділено спеціальні здібності як професійно важливі якості управліня, що відповідає реальному синтезу професійної позиції теоретика й практика.

Встановлено, що професійна компетентність управліня проявляється в самосвідомості себе як професіонала в соціально заданій професійній діяльності, характеризується творчим процесом функціонування психологічних механізмів професійної активності, перетворенням дійсності психологічних практик у модусі існування – «удосконалювання своєї справи й себе в цій справі».

Описана методологічно обґрунтована й підтверджена концепція експериментального освітнього процесу з етапами професійної підготовки управлінів. Охарактеризовані можливості організації освітнього процесу. Представлена освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу та управліня» та освітньо-професійна програма «Державне управліня та публічна служба» для підготовки фахівців у сфері управліня.

Відзначено, що фаховими компетентностями даного проєкту є знання категоріально-понятійного апарату в галузі управліня, психології та сфери бізнесу; вміння самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел; здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій.

Ключові слова: професійна компетентність, професіоналізм, професійна компетентність діяльності, професійна компетентність особистості, професійно важливі якості, управліня, управлінець, менеджер.

Актуальність дослідження. Головними завданнями професійної підготовки у сучасному контексті є професійна компетентність як необхідна здатність якісно здійснювати професійну діяльність. Значення професійної компетенції за умов невизначеності та світових викликів є актуальним питанням у всіх сферах діяльності. Із професійною компетентністю пов'язані спроможність людини у вибраній справі, самореалізація її творчих можливостей, якість життєдіяльності та досягнення життєвої успішності. Без вивчення розвитку й формування змістовних і структурних характеристик психологічних механізмів

професійної компетентності неможливе вироблення методологічних і теоретичних позицій відносно освіти й підготовки фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою професійну практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

Психологія професійної компетентності вивчається в логіці індивідуально-професійного розвитку фахівця в акмеології (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова й ін.), психології (Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський, Г.О. Балл, О.В. Киричук, В.В. Москаленко, Н.І. Жигайло), менеджменті (В.В. Яцура, А.Г. Хоронжий, М.Г. Оробчук, З.В. Юринець, О.С. Сенишин, М.О. Кохан) тощо.

Розробка концептуальних основ моделі професіоналізації управлінця нерозривно пов'язана з теоретичним обґрунтуванням сутності професійної компетентності керівника, досягненням життєвої успішності, рівнем домагань, рівнем розвитку компетентності, освітнього процесу, спрямованого на перетворення функціональних психологічних механізмів професійної компетентності управлінця.

Мета дослідження полягає в розробці концепції розвитку професійної компетентності управлінця в освітньому процесі ЗВО та її вплив на життєву успішність.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження базувалося на філософсько-психологічних принципах співвідношення історичного розвитку й індивідуальної історії становлення суб'єкта діяльності (М.Г. Ярошевський, В.П. Зінченко, Л.С. Виготський, С.Д. Максименко), онтології суб'єктності й суб'єктивності (С.Л. Рубінштейн, В. Брушлинський, А.М. Матюшкін), утвердження суб'єктивної феноменологічної реальності (Б.С. Братусь, В.П. Зінченко, І. Слободчиков, Ф.Е. Василюк, М.М. Бахтін), утвердження й розвитку професійного самовизначення й професійної компетентності менеджера (С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський, В.П. Москалець, М.В. Савчин, В.В. Яцура, А.Г. Хоронжий, Н.І. Жигайло) [1–10].

Виклад основного матеріалу. Поняття професійної компетентності інтенсивно досліджується в психології праці (насамперед у межах професіографічного підходу), акмеології й приватних прикладних аспектах психології. Дослідники виділяють структуру професійної компетентності у вигляді узагальненого й абстрактного поняття з визначенням конкретного прояву даного феномена в розвитку професіонала, тобто суб'єкта-діяча.

Еволюція професіографічного підходу в дослідженні розвитку професіонала на сьогоднішньому етапі характеризується такими етапами:

- 1) від поелементного до цілісного системно-структурного підходу;
- 2) від системно-структурного до генетичного й динамічного;
- 3) від технічного до антропоцентричного;
- 4) від жорстко нормативного до індивідуалізованого, ймовірного;
- 5) від антропоцентричного до гуманістичного й акмеологічного [4].

У психологічному плані ідея професійної компетентності розглядається ширше, ніж просте уявлення про високий рівень знань та вмінь. С.Д. Максименко розглядає професійну компетентність як складну систему, що має не тільки зовнішню функцію («віддачу»), але й необхідні їй, як правило, складні та різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. До цих внутрішніх психічних функцій відносяться: побудова образу майбутнього результату діяльності; певне «виношування» уявлень про шляхи й способи, варіантах досягнення цього результату; емоційне підготування до роботи; загальна свідомість захищеності в суспільстві й багато чого іншого, включаючи й певний образ навколишнього світу взагалі.

Окрім власні уявлення, образи-регулятори поведінки й діяльності – виникають у контексті цілісного образу оточуючого світу, що сформувався до даного моменту в даній людини.

Професійна компетентність в професіографічному підході має модульний, задачний і акмеологічний принципи в їхньому синтетичному варіанті.

Професіограма, яка має вертикальне розгорнення за вирішенням професійних завдань і по горизонталі – розгорнення кожного модуля через вказівку нормативно заданих професійних дій, засобів, умов, результатів, а також необхідних для цього психологічних якостей, дає визначення ознак рядового фахівця, успішного фахівця й творчого фахівця.

В акмеологічних дослідженнях акцент зміщається на співвідношення особистісного й дієвого принципів у контексті саморозвитку фахівця. При цьому йдуть пошуки у виявленні головних детермінант прогресивного розвитку, досліджуються основні його умови й фактори, а також те, що перешкоджає такому розвитку й основні інваріанти професійної компетентності (Е.Н. Богданов, В.Т. Зазикін). Психологічний аналіз (С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський, В.П. Москалець, М.В. Савчин, В.В. Москаленко, Г.О. Балл, В.Л. Зливков, Н.І. Жигайло) розкриває усвідомлений внутрішньоособистісний рух суб'єкта до професійного еталона, який дозволяє йому на основі самопізнання, саморозвитку, самореалізації визначити свою «точку опори» – джерело, рушійну силу розвитку. Образ акме – сукупність найвищих якісних показників професіонала, вартісно-світоглядних, інтелектуальних, емоційно-почуттєвих, мотиваційних, вольових, комунікативних характеристик і складових психічного, фізіологічного й духовного здоров'я суб'єкта діяльності як професіонала, отриманих у процедурах оцінювання, корекції й розвитку. Розрізняють професійну компетентність діяльності й професійну компетентність особистості.

Професійна компетентність діяльності – якісна характеристика суб'єкта праці, що відбиває високу професійну кваліфікацію й компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмій, у тому числі заснованих на творчих рішеннях, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення, професійних завдань, що дозволяє здійснювати відповідальність із високою й стабільною продуктивністю.

Професійна компетентність особистості – якісна характеристика особистості, що відображає високий рівень розвитку професійно важливих і індивідуально-психологічних якостей, властивостей, високий рівень креативності, адекватний рівень вимог, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток [5].

Пропозиція розглядати професійну компетентність у діалектичній єдності професійної компетентності особистості й діяльності є конкретною реалізацією позначеного вище принципу в його співвідношенні з дослідженням «загального в окремому». Він реалізується в пошуку загального, особливого й одиничного. В акмеологічних дослідженнях даний принцип проявляється у вивченні загальних закономірностей формування професійної компетентності, у закономірностях, характерних для конкретної діяльності, і вивченні індивідуальних траєкторій руху до професійної майстерності.

Акмеологи виділяють інваріанти професійної компетентності, що забезпечують високу стабільну ефективність діяльності, у їх числі:

- 1) розвиток антиципації, що проявляється в умінні точно, детально і надійно прогнозувати, передбачати розвиток ситуацій, що виникають у процесі виконання діяльності;
- 2) високий рівень керування високою працездатністю, стресостійкістю, своїм станом постійної готовності до екстрених дій, здатності мобілізувати свої ресурси в необхідний момент;
- 3) вміння ухвалювати рішення, сміливість у прийнятті рішень, надійність рішень, їх своєчасність і точність, нестандартність і ефективність;
- 4) креативність, що проявляється не тільки у високому творчому потенціалі, але й у спеціальних вміннях творчо вирішувати професійні завдання;
- 5) висока й адекватна мотивація досягнень.

Підставою для такого висновку послужив факторний аналіз ефективності діяльності професіоналів. Виявилось, що саме ці характеристики мають найбільшу «вагу» у сукупності факторів забезпечення високої результативності діяльності.

Професіонал – це суб'єкт професійної діяльності, що володіє високими показниками професійної компетентності особистості й діяльності, що має високий професійний та соціальний статус, і систему особистісно-дієвої нормативної регуляції, що динамічно розвивається, постійно націлений на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні й професійні досягнення, які мають соціально-позитивне значення.

При подальшому аналізі конкретизуємо цю абстракцію стосовно професійної компетентності управлінця з виявленням специфіки його діяльності й змістовних дієвих характеристик (загально-конкретного). Для цього необхідно розглянути питання про те, який шлях людина проходить у своєму русі до професійної компетентності як стає професіоналом у своїй справі. Відповідь на це питання розкриває можливі варіанти й етапи розвитку суб'єкта діяльності.

Специфікою психологічного підходу є перенесення акценту з розвитку професійно важливих якостей (комплексний підхід) на розвиток і формування суб'єкта-діяча (як динамічно-системної освіти) у рамках життя людини як цілого.

Найбільш відомими періодизаціями розвитку людину як суб'єкта становлення управлінця є розробки С. Д. Максименка, Н.І. Жигайло. Виділяють наступні рівні процесу професійного становлення:

Перший рівень – *вибір професії* – характеризується підготовкою до життя, до праці, підготовкою свідомого й відповідального планування й вибору професійного шляху. Другий рівень – це професійна підготовка. Третій рівень характеризується входженням в професію після завершення професійного навчання і триває від декількох місяців до 2–3 років. Четвертий рівень – це *стадія інтернала* або входження в професію як повноцінний колега, здатний працювати на рівні як «свій серед своїх». П'ятий рівень *майстра* – він найкращий, тобто виділяється на загальній тлі (має свій стиль і своє «лице»). Шостий рівень *авторитету* – означає, що працівник став кращим серед майстрів. Сьомий рівень *наставника* – вищий рівень роботи будь-якого фахівця. Працівник є не просто чудовим фахівцем у своїй галузі, але й учителем, здатним передати кращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі. Таким чином, вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – професіонал, що став наставником, учителем, консультантом, що втілює в собі культуру в кращому розумінні цього слова.

З іншого боку, виділяємо рівні професійної компетентності: допрофесійна компетентність (людина вже працює, але не має повного набору якостей справжнього професіонала); професійна компетентність (людина – професіонал, тобто стабільно працює й виконує все, що від нього потрібно з високою якістю); суперпрофесійна компетентність (творчість, особистісний розвиток, те, що називається «акме» – вершина професійних досягнень); псевдопрофесійна компетентність (зовні досить активна діяльність, але при цьому людина або робить багато «браку» у роботі, або сама деградує як особистість); постпрофесійна компетентність (людина може бути «професіоналом у минулому», «екс-професіоналом», а також може виявитися порадником, наставником для інших фахівців).

Усередині рівня професійної компетентності виділяємо етапи розвитку професіонала по позиціях: адаптація (стажист, переконаний фахівець, ерудит, методист; первинне засвоєння людиною норм, менталітетів, необхідних прийомів, технік, технологій професії); самоактуалізація (самодіагностика, усвідомлена індивідуальність, самоекспериментатор, цілісна особистість з Я-концепцією, що самопрогнозує свій професійний шлях спеціаліст; на цьому етапі головними складовими являються усвідомлення людиною

своїх можливостей і саморозвиток засобами професії з закріпленням індивідуального стилю діяльності); майстерність як гармонія із професією (майстер професійної діяльності в спілкуванні, діагност, гуманіст, вихователь, консультант і наставник, координатор, керівник, експерт засвоєння й відтворення на гарному рівні кимсь раніше створених методичних рекомендацій, розробок, інструкцій, високих стандартів); суперпрофесійна компетентність: (учасник і ініціатор інновацій, творець і новатор, дослідник, експериментатор, що досягає у своїй професії вершин (акме) у якості творця своєї особистості й у розвитку інших) – ведучим на цьому етапі є творче перетворення професійного середовища або проектування нового професійного середовища.

Аналіз етапів і рівнів розвитку професійної компетентності дозволяє дійти висновку, що головним у цьому процесі є вихід суб'єкта діяльності в позицію творчого-проекування себе як особистості і як професіонала, із творенням нової професійної дійсності й, тим самим, формування образу й стилю свого життя.

Рівня професіоналізму може досягти практично кожна людина. Рівень суперпрофесійної компетентності, у принципі, доступний кожній людині всупереч існуючому «здоровому глузду», що існує серед фахівців. Зрозуміло, що залежно від специфіки професії, шаблі професійна компетентність і самі професійні (статусні) позиції суттєво відрізняються. Специфіка професійної компетентності управлінця полягає в тому що вона реалізується на перетинанні науки й практики й, тим самим, являє собою майстерність бізнес працівника – теоретично мислячого й практично діючого. Разом з тим, формально, будь-який фахівець, так чи інакше проходить етапи адаптації й інтерналізації в професії, а процес сходження людини до висот майстерності не являє собою лінійного еволюційного процесу.

Дослідники [1–4] відзначають і практика підтверджує, що індивідуальний рух фахівця до майстерності характеризується нерівномірністю різних етапів і ступенів. Найбільш дослідженим аспектом психології професійного становлення управлінця є визначення структури професійно-важливих якостей. Дослідники виявили низку якостей: інформаційні; розвиваючі; дослідницькі; комунікативні; конструктивні; організаційно-методичні; діагностичні; орієнтаційні (консультаційні); корекційні.

До професійно важливих якостей управлінця відносимо: атенціональні; перцептивні; мнемічні; моторні; сенсорні; імажитивні; розумові; емоційні; вольові; мовні.

Виходячи з різних підстав, виділяють різні спеціальні здібності. В одному випадку основною спеціальною здатністю управлінця називають талант спілкування, структурними компонентами якого є такі складові частини: 1) уміння повно й правильно сприймати людину; 2) уміння розуміти внутрішні властивості й особливості людини; 3) уміння аналізувати проєкт; 4) уміння аналізувати свою поведінку; 5) уміння управляти собою й процесами спілкування [1–5]. В іншому варіанті до спеціальних здібностей управлінця відносять: 1) рівень сформованості інтерперсональних: комунікативних умінь; 2) рівень сформованості антропоцентричної спрямованості (інтегральної чутливості до об'єкта, процесу й результату психологічної діяльності); 3) рівень сформованості проєктних вмінь.

Нами виділено спеціальні здібності як професійно важливі якості (ПВЯ) управлінця, виходячи із позиції теорії та практики (рис. 1.1).

Представлені варіанти (див. рис. 1.1) «ідеального» образу управлінця в аспектах завдань і діяльності дозволяють побачити можливі нормативні проєкти формування професійна компетентності фахівця в умовах освітньої підготовки.

Задля реалізації поставленої мети підготовки управлінців у Львівському національному університеті імені Івана Франка реалізується освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу та управління» та освітньо-професійна програма «Державне управління

та публічна служба» з метою підготовки фахівців з психології міжособистісного та ділового спілкування, бізнес-консультування, психологічної оцінки персоналу, управління персоналом, організаційної поведінки та прикладної етики, профілактики професійних деформацій, гендерних відмінностей в сфері управлінської діяльності; медіапсихології, психології реклами та PR тощо.

Особливості діяльності	Вимоги до ПВЯ
Діяльність – завжди взаємодія, спілкування (комунікація).	– мотивація й готовність до співпраці; – соціальна компетентність; – навички вербалізації; – комунікативні навички (розуміння).
Діяльність – робота з особливим типом інформації. (психологічної).	– соціальна допитливість; – навички соціальної перцепції; – психологічна проникливість.
Діяльність – робота з абстрактними моделями і їх інтерпретація.	– високий загальний інтелект; – аналітико-синтетична лабільність; – навички раціоналізації когнітивних конструкцій.
Динамічність і ірраціональність об'єкта діяльності.	– гнучкість і рухливість розумових процесів; – креативність; – практичне мислення; – соціальний інтелект.
Емоційна «завантаженість» процесу діяльності.	– фрустраційна толерантність; – навички саморегуляції; – навички емпатії; – емоційна продуктивність.
Особистісна включеність у процес діяльності.	– навички рефлексії; – відповідальність; – навички самоконтролю; – адекватна своїм можливостям самооцінка; – навички роботи зі своїми обмеженнями.
Прагматичність і оперативність процесу діяльності.	– навички фасилітації; – сміливість і впевненість у собі; – наполегливість; – працездатність.

Рис. 1.1. Спеціальні здібності як професійно важливі якості управління

Випускники цих освітніх програм виступають своєрідними модераторами у системі взаємодії між громадськістю, органами державної влади та місцевим самоврядуванням, сприяють оптимізації вітчизняної системи публічного управління, здійснюють керівництво чи виконують поточні завдання органу публічного управління, організують функціональну діяльність підрозділу органу публічного управління із врахуванням регіональної специфіки, гармонізують управлінські взаємовідносини між органами державної влади на місцях, місцевими радами тощо.

Перспективою розвитку даного напрямку є створення усіх необхідних умов для успішного формування та розвитку у студентів особистісних та професійних компетенцій (soft skills), затребуваних роботодавцями, для підготовки до працевлаштування у бізнес-організаціях. В основі формування професійних компетенцій майбутніх фахівців є комунікативні, організаторські та лідерські здібності. Також до числа Soft Skills відносяться ситуаційна обізнаність, адаптивність або гнучкість, здатність бути дипломатичним і тактовним тощо. Отож, Soft Skills – це хороші манери і риси особистості, необхідні для взаємодії з іншими людьми у побудові з цими людьми хороших відносин. Soft Skills

застосовуються в будь-якій індустрії, у кожній професії, у всякому виді діяльності і у кожній міжособистісній співпраці.

Даний проєкт орієнтований на людей, які бажають зробити внесок у розвиток суспільства, досягти особистого соціального і професійного самовизначення й самореалізації. Фахівців з психології бізнесу та управління, державного управління та публічної служби можна зустріти у відділах по роботі з персоналом великих компаній і банків, в кадрових та рекламних агенціях, службах зайнятості, центрах сім'ї та молоді, консультаціях, школах та дитячих садочках, лікарнях та медичних центрах. Освітні програми передбачають ґрунтовну практичну підготовку шляхом засвоєння навчального матеріалу, проходження практики, виконання індивідуальних творчих та навчально-дослідних завдань. Також програми характеризуються оптимальним поєднанням навчальних дисциплін циклу професійної і практичної підготовки, що дозволяє здійснювати підготовку фахівців з ґрунтовною теоретико-практичною підготовкою, здатних до психологічного супроводу професійної діяльності у сфері бізнесу та управління, а також до самостійного створення програми дослідження актуальних психологічних проблем у сфері бізнесу і управління. Освітні програми реалізується українською мовою, однак передбачають поглиблене вивчення іноземної мови, що полегшить інтеграцію випускників у міжнародне бізнес-середовище.

Фаховими компетентностями даного проєкту є знання категоріально-понятійного апарату у галузі управління, психології та сфери бізнесу. Вміння самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. Здатність використовувати валідний і надійний психодіагностичний інструментарій. А також є можливість міжнародної кредитної мобільності: у рамках програми ЄС Еразмус+ на основі двосторонніх договорів між Львівським національним університетом імені Івана Франка та навчальними закладами країн-партнерів.

Висновки. Аналіз окресленої проблематики показує, що наявні в літературі інваріантні характеристики професійної компетентності фахівця носять лише описовий характер, без пояснення психологічного механізму самоорганізації виявлених факторів у цілісність, в індивідуальній траєкторії формування професійної компетентності.

Процесуальний характер (етапи й рівні руху) розвитку професійної компетентності приводить до висновку, що головним у цьому процесі є вихід суб'єкта діяльності в позицію творчого самопроєктування себе як професіонала, із творенням нової професійної дійсності, стилю й способу свого життя, індивідуальних і особистісних аспектів професіоналізації.

Список використаної літератури

1. Балл Г.О. Психологія і духовність / упоряд.: Г. Балл, Р. Трач. 2005. 279 с.
2. Зливков В., Ліпінська С., Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід. Київ-Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2020. 210 с.
3. Жигайло Н.І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : монографія. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 336 с.
4. Жигайло Н.І. Комунікативний менеджмент : навчальний посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 368 с.
5. Жигайло Н.І., Кохан М.О., Данилевич Н.М. Психологія бізнесу : навч. посібн. Львів : Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 256 с.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. Київ : Вид-во КНЕУ, 1997.
7. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості : наук. монографія. Київ : КММ, 2006. 255 с.
8. Максименко С.Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2007. 296 с.

9. Москалець В.П. Психологія особистості : навч. посібник. Київ : «Центр учбової літератури», 2013. 416 с.
10. Савчин М.В. Духовний потенціал людини : монографія. 2-ге вид., переробл. і допов. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. 508 с.

A MODERN APPROACH TO THE DEVELOPMENT AND FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF THE MANAGER

Nataliya Zhyhaylo

*Ivan Franko National University of Lviv
1, Universytetska str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: nataliya.zhyhaylo@lnu.edu.ua*

Roksolana Karpinska

*Lviv Danylo Halytsky National Medical University
69, Pekarska str., Lviv, Ukraine, 79010
e-mail: k_roksa@ukr.net*

The article is devoted to the study of the modern approach to the development and formation of professional competence of the manager. Views on professional competence in terms of acmeology, psychology, management, etc. are considered. The concept of professional competence of activity and professional competence of the person is offered; emphasis was placed on the impact of professionally important qualities on the development and formation of the manager. Levels of professional competence are presented, their characteristics, components, levels of manifestation are described. Special abilities as professionally important qualities of the manager are allocated, which corresponds to the real synthesis of the professional position of theorist and practitioner.

It is established that the professional competence of the manager is manifested in self-awareness as a professional in a socially defined professional activity, characterized by the creative process of psychological mechanisms of professional activity, transformation of psychological practices in the mode of existence – “improving their work and themselves in this case”.

The methodologically substantiated and confirmed concept of the experimental educational process with the stages of professional training of managers is described. Possibilities of organization of educational process are described. The educational-professional program “Psychology of Business and Management” and the educational-professional program “Public Administration and Public Service” for the training of specialists in the field of management were presented.

It is noted that the professional competencies of this project are knowledge of the categorical and conceptual apparatus in the field of management, psychology and business; ability to independently collect and critically process, analyze and summarize psychological information from various sources; ability to use valid and reliable psychodiagnostic tools.

Key words: professional competence, professionalism, professional competence of activity, professional competence of personality, professionally important qualities, management, manager, manager.