



## СЕРІЯ «ПЕДАГОГІКА»

УДК 378.046.4

[https://doi.org/10.52058/2786-6165-2022-1\(1\)-116-127](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2022-1(1)-116-127)

**Бублій Максим Петрович** кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри управління персоналом та підприємництва, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління», майдан Свободи, 4, м. Харків, 61022, тел.: (050) 043-38-50, <https://orcid.org/0000-0003-1060-6404>

**Дегтяр Андрій Олегович** доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та підприємництва, Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ», вул. Чкалова, 17, м. Харків, 61000, тел.: (050) 043-38-50, <https://orcid.org/0000-0003-3258-447X>

**Заблоцький Володимир Валентинович** доктор наук з державного управління, професор, заслужений працівник освіти України, професор кафедри публічної та управління навчальними й соціальними закладами, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», вул. Ковалю 3, м. Полтава, 36003, тел.: (050) 591-86-41, <https://orcid.org/0000-0003-1032-8993>

**Пшинка Ганна Василівна** доцент, кандидат філософських наук, доцент кафедри менеджменту культури та соціальних технологій, Харківська державна академія культури, Бурсацький узвіз, 4, м. Харків, 61000, тел.: (050) 975-28-28, <https://orcid.org/0000-0002-4737-9471>

### НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЕКОНОМІСТА-МЕНЕДЖЕРА

**Анотація.** У статті досліджено педагогічну систему формування професійної компетентності економіста-менеджера та надано пропозиції з її удосконалення. Доведено, що економісти-менеджери повинні мати сформовані організаторські здібності, вміти брати на себе



відповідальність за прийняте рішення, володіти прагненням до вдосконалення своїх комунікативних якостей і практичних навичок, професійних знань, оцінювати соціальні процеси, визначати місце і роль в них своєї професійної діяльності, розробляти систему оцінки ділових і особистісних якостей працівників.

Визначено, що педагогічна система підготовки сучасного економіста менеджера повинна включати систему формування ключових цінностей економіста-менеджера в нових умовах суспільного життя.

Запропонована система базових принципів побудови педагогічної моделі розвитку особистісних і професійних якостей у процесі професійної підготовки та формування єдиного комплексу «компетенція – компетентність» економіста-менеджера: принцип багатоваріантності; принцип мережевої кооперації; принцип комплексності використання особистісного потенціалу кожного слухача; принцип системності; принцип рефлексії і використання особистого досвіду суб'єктів системи освіти як джерела само- і взаєморозвитку; принцип соціальної активності з використанням зворотного зв'язку.

Виділена система умов (вимог) ефективності педагогічної системи формування професійної компетентності економіста-менеджера, яка включає: розвиток професійної самостійності; врахування прямопропорційної залежності між ефективністю в досягненні поставлених цілей і аналізом ключових, базових і професійних компетенцій слухачів; врахування динаміки та встановлення відповідності самооцінки та рівня домагань професійної компетентності та професійної самостійності; розробка і використання в процесі додаткової професійної освіти педагогічних технологій і методик на базі стійкої кореляції між самоаналітичною і пошуково-творчою активністю; використання що найбільш відповідає цілям дослідження методу групових експертних оцінок професійної компетентності, які реалізується на основі трьох принципів – системності, відкритості та зворотного зв'язку.

**Ключові слова:** педагогічна система, післядипломна освіта, економісти-менеджери, компетентність, компетенції, педагогічні технології.

**Bubliy Maxim Petrovich** PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of Department of Personnel management and entrepreneurship, VN Kharkiv National University Karazina, Educational and Scientific Institute "Institute of Public Administration", Maidan Svobody, 4, Kharkiv, 61022, <https://orcid.org/0000-0003-1060-6404>



**Diegtiar Andrii Olehovych** Doctor of Public Administration, Professor, Professor of the Department of Public Administration and Entrepreneurship of the National Aerospace University. M.E. Zhukovsky «KhAI», Chkalova St., 17, Kharkiv, 61000, <https://orcid.org/0000-0003-3258-447X>

**Zablotskyi Volodymyr Valentynovych** Doctor of Science Administration, Professor, Professor of the Department of Civil Service and Management of Educational and Social Institutions of State Institution «Luhansk Taras Shevchenko National University», Kovalya St., 3, Poltava, 36003, tel.: (050) 591-86-41, <https://orcid.org/0000-0003-1032-8993>

**Pshynka Hanna Vasylivna**, associate professor, Ph.D.in Philosophy, associate professor in the Department of Culture Management and Social Technologies, Kharkiv State Academy of Culture, Bursatskyi uzviz, 4, Kharkiv, 61000, tel.: (050) 975-28-28, <https://orcid.org/0000-0002-4737-9471>

### **DIRECTIONS FOR IMPROVING THE PEDAGOGICAL SYSTEM OF FORMING PROFESSIONAL COMPETENCE OF AN ECONOMIST-MANAGER**

**Abstract.** The article examines the pedagogical system of forming professional competence of an economist-manager and provides suggestions for its improvement. It is proved that economists-managers should have formed organizational abilities, be able to take responsibility for the decision made, have a desire to improve their communication qualities and practical skills, professional knowledge, evaluate social processes, determine the place and role of their professional activities in them, develop a system for evaluating business and personal qualities of employees.

It is determined that the pedagogical system of training a modern economist manager should include a system for forming the key values of an economist manager in the new conditions of public life.

The proposed system of basic principles of building a pedagogical model for the development of personal and professional qualities in the process of professional training and formation of a single complex "competence – competence" of an economist-manager: the principle of multivariance; the principle of network cooperation; the principle of complexity of using the personal potential of each listener; the principle of consistency; the principle of reflection and use of personal experience of subjects of the education system as a source of self - and mutual development; the principle of social activity using feedback.



The system of conditions (requirements) of the effectiveness of the pedagogical system for the formation of professional competence of an economist-manager is highlighted, which includes: the development of professional independence; taking into account the direct proportional relationship between the effectiveness in achieving the goals set and the analysis of key, basic and professional competencies of students; taking into account the dynamics and establishing the correspondence of self-assessment and the level of claims of professional competence and professional independence; development and use in the process of additional professional education of pedagogical technologies and techniques based on a stable correlation between introspection and search and creative activity; the use of the method of Group expert assessments of professional competence, which is implemented on the basis of three principles- consistency, openness and feedback.

**Keywords:** pedagogical system, postgraduate education, economists-managers, competence, competencies, pedagogical technologies.

**Постановка проблеми.** Аналіз професійної діяльності фахівців економічної сфери показує, що вони повинні мати сформовані організаторські здібності, вміння брати на себе відповідальність за прийняте рішення, володіти прагненням до вдосконалення своїх комунікативних якостей і практичних навичок, професійних знань, оцінювати соціальні процеси, визначати місце і роль в них своєї професійної діяльності, розробляти систему оцінки ділових і особистісних якостей працівників, мотивації їх посадового зростання та ін.

Як свідчить практика підготовки менеджерів, всі ці знання, навички, вміння, професійні та особистісні якості не можуть бути достатньо розвинені, якщо у фахівця не сформовано вміння оцінювати себе адекватно. У процесі підготовки фахівців, їх самовдосконалення, важливе місце займає особистісна і професійна самооцінка, що передбачає пізнання себе, а так само систему оціночних відносин до себе як до особистості, так і як фахівця. В силу цього, з об'єктивних причин, стає актуальною проблема розвитку професійної та особистісної самооцінки фахівця, як основи для формування професійної компетентності фахівців у процесі підвищення кваліфікації. Необхідність створення системи підвищення кваліфікації для подолання професійної некомпетентності фахівця. Однак ця проблема поки не отримала належного розвитку як в педагогіці, так і в психології, за винятком окремих напрямків.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Найбільше компетентнісний підхід розроблений по відношенню до вчителів. Не можна не згадати деякі особливо цікаві роботи, які за значимістю виходять за рамки даного напрямку. Серед них слід виділити праці таких вчених, Ареф'єва О.В. [1], Бабаєв В.Ю. [2], Бакуменко В.Д. [4], Галушка В.Ю. [4], Жук М.М. [5], Коротич О.Б. [6], Красноручський О.О. [4], Латинін М.А. [2], Майстро С.В. [2] Прохорова В.В. [1], Цедік М.Г. [4], Шмагун А.В. [4] та ін. Разом з тим не існує спеціальних досліджень, присвячених проблемам організації професійної підготовки фахівців-менеджерів у системі післядипломної освіти, зокрема на основі компетентнісного підходу. Разом з тим саме система післядипломної освіти є основною можливістю для підвищення кваліфікації фахівців, що мають досвід практичної діяльності..

**Мета статті.** Метою статті є дослідження педагогічної системи формування професійної компетентності економіста-менеджера та надання пропозицій з її удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Чи можна навчити людину керувати власною мотивацією так, щоб стати компетентним і успішним фахівцем, який досяг вершини професіоналізму і відчути почуття власної гідності? Успіх означає встигнути при своєму житті реалізувати свій біогенетичний ресурс і особистісний і професійний потенціал; створити що-небудь значуще і корисне для людей, суспільства і природи; отримати від цього суспільне визнання і задоволення; усвідомити гармонію душі і тіла.

Формула успіху тут така: щоб встигнути, треба навчити людину мотивації досягнення. Існують теорії навчання, тобто наукові концепції, інноваційні технології, які не є предметом даного дослідження, але методологічний принцип таких теорій тут доречно застосувати. Теорії навчання спираються на ті внутрішні психологічні механізми, які є «відповідальними» за результат навчання суб'єкта діяльності – це внутрішні і зовнішні мотиви.

Внутрішні джерела мотивації, сила і енергетичний потенціал людини визначені внутрішніми біологічними потребами, обумовлені генетичною програмою розвитку індивіда. Але від природи людина не отримує в готовому вигляді розумової конструкт у вигляді матриці, де були б відображені механізми досягнення успіху. Людина досягає свого Акме в процесі і в результаті активної і продуктивної діяльності (в освіті, у праці і т. д.) [1, с. 35].

Життєвий шлях людини, його удачі і невдачі, досягнення і розчарування, позитив і негатив, цинізм у ставленні до результату своєї



життєдіяльності регулюються не тільки індивідуальними психологічними властивостями, енергетичним потенціалом і ресурсами, а й нормами, цінностями, існуючими в даний культурно-історичний період.

Без урахування цієї парадигми неможливо досягти ефективного і продуктивного розвитку дорослої людини в освітніх системах, тому що сама людина є суспільним «продуктом». Найважливішим результатом його праці є не вироблений товар, а сама людина в його суспільних відносинах [3, с. 21].

Зміна (зрушення) ціннісних орієнтирів – це паростки нової цивілізації, сигнал у бік суб'єктивного прагматизму як творення власної справи, власного життя (досягнення крім доходів, престижу і статусних ролей, посад, звань і т. д.). Це «сигнал» зміни у світосприйнятті життя, в «Я-концепції»: перехід від «Я-реальне» до «Я-ідеальне».

Тому з метою формування внутрішнього потенціалу професійної компетентності за основу взята «Я-концепція».

Досягнення самостійності вимагає постійного розвитку, самовдосконалення в процесі безперервної освіти, орієнтованого на зовнішні – соціальні потреби і мотиви.

Безперервний розвиток дорослої людини в форматі «освіта через все життя» сприяє усвідомленню того, що вона (безперервна освіта):

- по-перше, приводить людину до успіху, до досягнення професійного акме;
- по-друге, закріплює досягнутий успіх у кар'єрному зростанні;
- по-третє, сприяє професійному довголіттю (затребуваності);
- по-четверте, розвиває вищі психічні функції, що призводить до піднесення потреб до їх соціального і духовно-морального рівня. І як результат цього піднесення потреб-формування гуманістичного світогляду, осмислення сенсу і цінностей власної життєвої позиції і професійних почуття Обов'язку, честі і гідності.

Зовнішні мотиви обумовлені стимулами, соціальними потребами, цілями і цінностями об'єктивного світу. Отже, зовнішні мотиви як стимули штовхають, спонукають людину до досягнення поставленої мети-стати успішною людиною. Внутрішні мотиви «притягують» людини до цієї мети ззовні. Можна навчити мотивації досягнень і реалізувати прагнення людини до успіху, кар'єрі.

Теорія американського психолога Мак-Клелланда отримала визнання серед вітчизняних дослідників. Згідно з його теорією: 1) всі мотиви формуються в результаті навчання, розвитку особистості; 2) економіка країни (держави) залежить від рівня розвитку мотивації

досягнень населення. Виходячи з цієї теорії, автор рекомендує розвивати, тренувати, збільшувати рівень мотивації досягнень і тим самим сприяти розвитку країни [2, с. 24].

Початком, що спонукає діяти людину, є соціальні цінності, які набувають в його свідомості відповідну значимість і якими людина керується в своїй поведінці. Так соціальні цінності стають безпосереднім мотивом дій людини. При цьому, в залежності від структури особистості (рівень домагань і самооцінки, здатності) «ці мотиви набувають різну ступінь сили і дієвості».

Відповідно до такого підходу в процесі побудови педагогічної системи формування компетентності фахівця необхідно виділити систему формованих в ціннісних орієнтацій. Провідною характеристикою фахівця-менеджера є його здатність адаптуватися і орієнтуватися в постійно мінливих соціально-економічних умовах сучасного суспільства.

Тому педагогічна система підготовки сучасного економіста менеджера повинна включати систему формування ключових цінностей економіста-менеджера в нових умовах суспільного життя:

- орієнтацію на ідеї гуманізації суспільства і глибоке усвідомлення загальнолюдських цінностей;
- орієнтацію на соціальну активність, що передбачає громадянську сміливість, усвідомлення проблемних ситуацій і їх критичну оцінку, відповідальність за суспільство і власну діяльність, готовність до конструктивного діалогу;
- орієнтацію на професійну активність: прагнення до високого рівня професійної компетентності, наявність професійного управлінського мислення, оволодіння високопродуктивними управлінськими технологіями;
- орієнтацію на інноваційну активність, готовність до самоосвіти, високу дослідницьку культуру [4, с. 31].

Фундаментом компетентності фахівця є система формованих компетенцій. Особливість системи компетенцій економіста-менеджера в тому, що вона повинна бути орієнтована на встановлення безпосередніх зв'язків з суспільством. І тому при формуванні системи компетенцій необхідно враховувати їх двоїстий характер, з одного боку – їх індивідуально-особистісну обумовленість, а з іншого – їх соціальне походження.

При цьому основу дослідження утворюють:

1. Поняття компетенції і компетентності, їх зв'язок і взаємообумовленість.



## 2. Класифікація компетенцій.

У процесі формування компетентності, особливо професіоналів у сфері управління в сучасних соціальних умовах, в умовах глобальної економіки, необхідно враховувати міжнародні стандарти до трактування та класифікації компетенцій і компетентності.

Класифікації компетенцій, які вибудовувалися в рамках Болонського процесу, носили прагматичний характер, були «цільовими», «екстенціональними». Як правило, підстава класифікацією не виділялося, хоча воно імпліцитно і було присутнє в логіці міркування.

Компетенції формуються вищою професійною освітою, розбиті на два макрокласу: (1) компетенції, що відносяться до предметної області, – предметно-спеціалізовані компетенції; (2) універсальні компетенції (навички), незв'язані безпосередньо з рішенням професійних завдань, але пов'язані з успішністю професійної діяльності опосередковано [5, С. 75].

Предметно-спеціалізовані компетенції відображають «ключові компетенції», які «тісно пов'язані зі специфічним знанням галузі навчання» і забезпечують своєрідність і спроможність конкретних програм на здобуття ступеня [6, С. 350].

Універсальні компетенції – це ті компетенції, вважаються важливими для конкретних соціальних груп (в даному випадку для випускників і роботодавців) [6, С. 351].

Інтерес представляє запропонована класифікація способів визначення компетенцій, яка виділяє чотири способи визначення компетенцій:

- компетенції, засновані на параметрах особистості;
- компетенції, засновані на виконанні завдань і діяльності;
- компетенції, засновані на виконанні виробничої діяльності;
- компетенції, засновані на управлінні результатами діяльності [7, с. 25].

З урахуванням вище викладеного нами пропонуються визначення компетенції та компетентності в такому вигляді.

Компетенція-відчужена, наперед задана соціальна вимога (норма) ефективної продуктивної діяльності людини в певній сфері суспільного життя.

Компетенції в соціальному аспекті-сукупність професійно і соціально значущих якостей особистості.

Компетенції в суб'єктивному аспекті-це образ у свідомості людини його майбутньої професійної діяльності і соціальної поведінки.

Компетентність-володіння, володіння фахівцем відповідною



компетенцією, засноване на його особистому ставленні до предмету діяльності і забезпечує включення людини в діяльність.

Таким чином, для формування компетентності поряд з мотивацією і самостійністю необхідна спеціальна організація навчально-пізнавальної і практичної діяльності.

У зв'язку з цим нами запропонована система базових принципів побудови педагогічної моделі розвитку особистісних і професійних якостей у процесі професійної підготовки та формування єдиного комплексу» компетенція-компетентність " економіста-менеджера:

- принцип багатоваріантності, що вимагає використання всього спектру методик і педагогічних технологій розвитку професійної освіти;

- принцип мережевої кооперації, що вимагає організації взаємодії, узгодженості вкладу всіх учасників, зацікавлених у розвитку даної галузі професійної діяльності;

- принцип комплексності використання особистісного потенціалу кожного слухача, що передбачає активне включення знань і досвіду слухачів в процес розвитку їх професійної компетентності і передбачає відмову від пасивної трансляції інформації викладачем в групу;

- принцип системності, що вимагає взаємодоповнення таких складових навчального процесу в системі додаткової професійної освіти як критична самооцінка власного досвіду, ознайомлення з позитивними і негативними сторонами досвіду професійної діяльності інших слухачів, аналіз зарубіжного досвіду, вивчення новітніх розробок вітчизняних вчених, освоєння високотехнологічних методів сучасного професійного навчання;

- принцип рефлексії і використання особистого досвіду суб'єктів системи освіти як джерела само- і взаєморозвитку (для реалізації даного принципу використовуються в першу чергу активні форми взаємодії суб'єктів системи-такі, як узагальнення і формулювання власного досвіду у вигляді публікацій, семінарів, круглих столів і т. д.);

- принцип соціальної активності з використанням зворотного зв'язку диктує необхідність участі керівників фірм, підприємств, роботодавців у кадровому забезпеченні системи освіти і в оцінці кваліфікації випускників-слухачів.

У свою чергу, ефективна реалізація сформульованих принципів вимагає дотримання певних умов організації педагогічного процесу. Виходячи з представленого вище аналізу літератури, вивчення досвіду професійної підготовки та теоретичного дослідження виділена система умов (вимог) ефективності педагогічної системи формування



професійної компетентності економіста-менеджера, яка включає:

- розвиток професійної самостійності як головна умова формування професійної компетентності;

- врахування прямопропорційної залежності між ефективністю в досягненні поставлених цілей і аналізом ключових, базових і професійних компетенцій слухачів, а так само рівні їх самоаналітичної і пошуково-творчої активності;

- врахування динаміки та встановлення відповідності самооцінки та рівня домагань професійної компетентності та професійної самостійності;

- розробка і використання в процесі додаткової професійної освіти педагогічних технологій і методик на базі стійкої кореляції між самоаналітичною і пошуково-творчою активністю і розвитком «Я-концепції», з одного боку, і професійної самостійності і професійної компетентності, - з іншого;

- використання як найбільш відповідає цілям дослідження методу групових експертних оцінок професійної компетентності, що реалізується на основі трьох принципів – системності, відкритості та зворотного зв'язку.

Для здійснення зворотного зв'язку та перевірки ефективності реалізації педагогічної системи формування необхідна діагностична система сформованості професійної самостійності як базового компонента професійної компетентності. Спираючись на відомі діагностики, нами була адаптована і доопрацьована з урахуванням специфіки досліджуваного феномена система рівнів, критеріїв і показників сформованості професійної самостійності як базового компонента професійної компетентності.

Складність оцінювання результатів освіти при використанні компетентнісного підходу, вимагає розробки спеціальної комплексної програми діагностики, що включає різноякісні підходи до оцінювання базових і професійних компетенцій і в цілому результатів професійної освіти:

- перший підхід – діяльнісний: оцінювання компетентності, як володіння методом діяльності;

- другий підхід – експертний: використання для оцінювання компетентностей методу експертного оцінювання, при цьому, в якості експертів повинні виступати зовнішні замовники системи професійної освіти (наприклад, роботодавці);

- третій підхід – самооціночний-заснований на ідеї провідної ролі самооцінки власних компетенцій самим слухачем, що передбачає

розвиток «Я-концепції», а так само наявність самоаналітичної і пошуково-творчої активності.

Система діагностики завершує цілісну циклічно замкнуту педагогічну систему забезпечення процесу формування професійної компетентності економіста-менеджера.

Однак з метою реалізації на практиці цієї системи має бути розроблена рівнева модель професійної самостійності та програма підвищення кваліфікації, в якій у формі пояснювальної записки, пояснень до окремих тем, системи компетенцій, принципів, вимог, рівнів самостійності та сформованих компетенцій відображена пропонується педагогічна система.

**Висновки.** Таким чином запропоновані напрями удосконалення педагогічної системи формування професійної компетентності менеджерів при підвищенні кваліфікації, що включає: підсистему цінностей, підсистему принципів, підсистему умов, підсистему критеріїв і показників відповідний зміст, форми і методи навчання в системі додаткової професійної освіти; методи використання самооцінки слухачів з вивчення рівня сформованості знань, умінь, досвіду, відносини до освоюваної професійної діяльності; технологія корекції процесу формування самооцінки фахівців на основі створення умов для прояву активності в навчальній і практичній діяльності; здійснюється поєднання навчальної та практичної діяльності слухачів, як найважливіший фактор формування адекватної особистісної та професійної самооцінки фахівця.

Обґрунтовано педагогічні умови формування професійно важливих якостей фахівця для економіки в процесі підвищення кваліфікації-особистості, що поєднує в собі високий професіоналізм, культуру, соціальну відповідальність, що володіє сучасним економічним мисленням, навичками управлінської діяльності, організаторської та виховної роботи. Основою є особистісний підхід, спрямований на розвиток активності учнів і виявляється у формуванні адекватної особистісної та професійної самооцінки фахівця.

### **Література:**

1. Горобець С. А. Теоретичні засади проблеми формування професійної компетентності майбутнього фахівця-економіста. *Вісник Житомирського держ. ун-ту ім. І. Франка*. 2007. Вип. 31 (31). С. 106–109.

2. Євтух М. Б., Дибкова Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів: монографія. Харків: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2007. 144 с.

3. Загородня А. А. Професійна підготовка фахівців економічної галузі у закладах вищої освіти Республіки Польщі та України: Монографія. Київ: ВП «Едельвейс», 2018. 392 с.



4. Коkun, О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 214 с.

5. Миценко В. І. Формування професійно важливих якостей спеціалістів економічного профілю в системі вищої освіти. *Вісник Черкаського держ. ун-ту. Серія: Педагогічні науки.* №3. 2012. С. 74–78.

6. Скаковська С. С., Котик О. В. Особливості формування професійної компетентності фінансистів у ЗВО. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування.* №4 (92). 2020. С. 348-357. <https://doi.org/10.31713/ve4202031>.

7. Черненко, Н. Формування професійно важливих якостей як базовий складник підготовки майбутніх фахівців економічної галузі. *Освітологічний дискурс.* №32. 2021. С. 52–68. DOI:<https://doi.org/10.28925/2312-5829.2021.1.4>.

### **References:**

1. Horobets, S. A. (2007). Teoretychni zasady problemy formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnoho fakhivtsia-ekonomista. [Theoretical foundations of the problem of forming the professional competence of the future specialist economist]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzh. un-tu im. I. Franka.* – Bulletin of the Zhytomyr state. un-tu them. I. Franko. 31(31). 106–109. [in Ukrainian].

2. Ievtukh, M. B., Dybkova, L. M. (2007). Indyvidualnyi pidkhid u formuvanni profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv. [Individual approach in the formation of professional competence of future economists]. Kharkiv: Kharkivskiy natsionalnyi universytet imeni V. N. Karazina, [in Ukrainian].

3. Zahorodnia, A. A. (2018). Profesiina pidhotovka fakhivtsiv ekonomichnoi haluzi u zakladakh vyshchoi osvity Respubliky Polshchi ta Ukrainy. [Professional training of specialists in the economic field in higher education institutions of the Republic of Poland and Ukraine]. Kyiv: VP «Edelveis», [in Ukrainian].

4. Kokun, O. M. (2012). Psykholohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia: [Psychology of professional development of a modern specialist]. Kyiv: DP "Inform.-analit. ahenstvo", [in Ukrainian].

5. Mytsenko, V. I. (2012). Formuvannia profesiino vazhlyvykh yakosteï spetsialistiv ekonomichnoho profilu v systemi vyshchoi osvity. [Formation of professionally important qualities of economic specialists in the system of higher education]. *Visnyk Cherkaskoho derzh. un-tu. Serii: Pedagogichni nauky* – Bulletin of the Cherkasy state. un-tu. Series: Pedagogical sciences. 3. 74–78. [in Ukrainian].

6. Skakovska, S. S., Kotyk, O. V. (2020). Osoblyvosti formuvannia profesiinoi kompetentnosti finansystiv u ZVO. [Peculiarities of formation of professional competence of financiers in ZVO]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia.* – Bulletin of the National University of Water Management and Environmental Sciences. 4 (92). 348-357. [in Ukrainian].

7. Chernenko, N. (2021). Formuvannia profesiino vazhlyvykh yakosteï yak bazovyi skladnyk pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv ekonomichnoi haluzi. [Formation of professionally important qualities as a basic component of training future professionals in the economic field.]. *Osvitohichnyi dyskurs.* – Educational discourse. 32. 52–68. [in Ukrainian].