

УДК 378.147:159.99

DOI <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2025.101.25>**Т. О. Солодовник**

кандидатка педагогічних наук, доцентка,
доцентка кафедри педагогіки і психології управління
соціальними системами імені академіка І. Зязюна
Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"

П. С. Литвиненко

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка І. Зязюна,
Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"

ЗМІСТ І СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

У статті здійснено теоретичний аналіз і визначено зміст та сутність організаційної компетентності майбутніх психологів у контексті сучасних викликів до системи вищої освіти та професійної підготовки. Обґрунтовано, що в умовах динамічних змін ринку праці та зростання вимог до особистості фахівця організаційна компетентність постає важливою інтегральною характеристикою, яка забезпечує ефективність діяльності, конкурентоспроможність та здатність до адаптації в нових соціальних і професійних умовах. Розкрито зміст організаційної компетентності як поєднання знань, умінь, навичок, ціннісно-мотиваційних орієнтацій та професійно значущих якостей, що дозволяють фахівцю планувати й координувати власну діяльність і діяльність інших, налагоджувати комунікації, приймати рішення в умовах невизначеності, здійснювати саморозвиток і сприяти розвитку колективу.

Особливу увагу приділено значенню організаційної компетентності в роботі психолога, оскільки професійна діяльність цього фахівця характеризується багатоаспектністю, необхідністю взаємодії з різними категоріями осіб і виконанням складних завдань. На основі аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників систематизовано підходи до трактування понять «компетентність», «організація», «організаційна компетентність» та виокремлено їх сутнісні ознаки. Підкреслено, що формування організаційної компетентності має здійснюватися ще під час професійної підготовки у закладах вищої освіти через впровадження компетентнісного підходу, спрямованого на розвиток інтегративних характеристик особистості та практичної готовності до вирішення професійних завдань. Зроблено висновок, що організаційна компетентність є ключовим чинником становлення майбутнього психолога як висококваліфікованого спеціаліста, здатного ефективно працювати в умовах сучасного суспільства. Перспективами подальших досліджень визначено теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційної компетентності майбутніх психологів у процесі навчання.

Ключові слова: професійна підготовка, організація, компетентність, організаційна компетентність, уміння й навички, комунікації, майбутні фахівці, психологи.

Постановка проблеми. У сучасних реаліях, коли світ переживає суттєві трансформації в багатьох сферах, змінюються вимоги й до особистості фахівця. Враховуючи той факт, що за останні десятиліття зникло багато професій й з'явилися нові, сьогодні вже майже неможливо отримати професію й присвятити їй все життя. Тому сучасні фахівці, поряд із професійною компетентністю, повинні здобувати й інші знання, уміння й навички, що допоможуть їм бути не тільки затребуваними в обраному виді діяльності, а й зможуть забезпечити у разі необхідності швидку адаптацію до іншого фаху, сфери діяльності, зміни спеціалізації тощо.

Однією з компетентностей, яка сприятиме швидкому входженню у нову професію або вид діяльності і забезпечить ефективність й затребуваність фахівця на ринку праці, є організаційна ком-

петентність, передбачає як організаторські уміння й навички, так і комунікабельність, дисциплінованість, відповідальність за власні дії й рішення, високу адаптивність до нових або змінних умов діяльності. Особливо актуальною така компетентність є для діяльності психолога, яка передбачає постійну взаємодію з різними людьми: клієнтами, колегами, учнями тощо, і відповідно, актуалізує потребу у фахівцях, здатних не тільки надавати психологічну допомогу, а також бути організатором особистісного й професійного розвитку свого та клієнтів, проявляти лідерські якості, будувати ефективні комунікації, здійснювати просвітницьку діяльність, впливати на колектив колег або підлеглих з метою оптимізації роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До наукових пошуків проблеми організації професійної діяльності фахівців різного профілю можна

віднести праці таких науковців як І. Беліков [1] (організаційна компетентність майбутніх фахівців фізичної культури і спорту Збройних сил України), Т. Гельжинська [5] (організаційна компетентність майбутніх учителів технологій), С. Пільова [9] (організаційна компетентність майбутніх учителів), Л. Савченко [11] (готовність студентів до організаторської діяльності), Д. Чуденцова, І. Толмачова [14] (організаційна компетентність як складова професіоналізму педагога); організаційну культуру майбутніх фахівців досліджують Д. Борейчук [2] (майбутні офіцери-прикордонники), В. Борщенко [3] (майбутні учителі початкової школи), Г. Тимошко [12] (керівник загальноосвітнього навчального закладу). Проте, не дивлячись на актуальність та значну дослідженість даної проблеми, поза увагою науковців залишається організаційна компетентність майбутніх психологів, її сутність та зміст.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та розкритті змісту і сутності організаційної компетентності майбутніх психологів, визначенні її значення для професійної діяльності, а також виокремленні чинників, що сприяють її формуванню у процесі професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливою умовою становлення особистості як професіонала є вміння організовувати власну діяльність, бути ефективним, виділяти головні й другорядні завдання, справи, рішення. Такі вміння сприяють продуктивності й результативності роботи, успішному виконанню функціональних обов'язків та доручень. Для цього фахівець повинен володіти організаційною компетентністю, яка дозволяє управляти великими обсягами інформації, оптимально розподіляти особистісні ресурси, якісно використовувати робочий час, планувати комунікації, заходи, зустрічі тощо.

Професійна діяльність психолога передбачає виконання багатьох функцій і постійну взаємодію з людьми, володіння організаційною компетентністю дозволяє долати певні труднощі різного характеру, які можуть виникати у процесі роботи і у професійних комунікаціях. Отже, щоб цьому запобігти, необхідно цілеспрямовано формувати організаційну компетентність у майбутніх психологів ще під час навчання у закладах вищої освіти.

Перш ніж визначити сутність поняття «організаційна компетентність майбутнього психолога», необхідно проаналізувати поняття «компетентність» в сучасній педагогічній науці. Не дивлячись на значну кількість наукових праць, присвячених різнобічному аналізу поняття «компетентність», досі ще у науковій спільноті немає єдиного погляду на його визначення та зміст.

Сучасна освіта, як в Україні, так і за кордоном, базується на компетентністному підході

(competence-based education), що передбачає розвиток особистості фахівця, готового до реалізації професійних й соціальних знань, умінь, навичок на практиці, як слушно зазначає О. Якимчук, «однією з найважливіших сутнісних ознак компетентнісного підходу в освіті є те, що навчально-виховний процес набуває максимально потужного соціалізаційного потенціалу. Це виявляється в тому, що освіта дає людині не просто знання і вміння, що вже вироблені в суспільстві і застосовуються, а формує в особистості здатність адаптації до нових форм соціального і технологічного функціонування» [16, с. 22]. Отже, компетентністний підхід, на відміну від традиційного навчання, передбачає практичну підготовку майбутнього фахівця до життєдіяльності у соціумі, тобто набуття компетентностей, і, відповідно, «не просту трансляцію знань, умінь і навичок від викладача до студента, а формування у майбутніх фахівців професійної компетентності» [10, с. 243].

Закон України про вищу освіту трактує компетентність як «здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей» [7]. Відповідно до Закону України, володіння компетентністю – це реалізація сукупності отриманих знань, умінь, навичок у реальному житті, готовність жити і працювати в соціумі й бути повноцінним членом українського суспільства.

Н. Дерстуганова, розглядаючи розвиток поняття «компетентність» у вітчизняних й наукових дослідженнях, пропонує розуміти її «як сукупність систематизованих знань, практичних навичок, умінь, сформованих ціннісно-сміслових орієнтирів та особистих якостей, що дозволяють особі успішно реалізуватися в подальшій навчальній або професійній діяльності та особистому саморозвитку» [6, с. 172].

Так само, як і в Законі України, в роботі авторки зазначається, і ми з нею цілком погоджуємося, що компетентність фахівця це комплексна характеристика, що відображає рівень практико-орієнтованої підготовки особистості до професійної діяльності та самореалізації, й виявляється у здатності продуктивно інтегрувати та застосовувати знання, вміння й навички для розв'язання професійних завдань і соціально значущих проблем.

І. Красновська провела ґрунтовне дослідження, присвячене аналізу понять «компетенція» і «компетентність» у педагогічній науці від його виникнення у другій половині ХХ ст. до сучасного формулювання, і на підставі здійсненого наукового пошуку визначає компетентність як «спроможність фахівця мобілізувати сили при виконанні своїх професійних обов'язків на належному рівні, демонструючи гнучкість та критичність мислення»

[8, с. 236]. Авторка вважає, що компетентність це реалізація власних можливостей особистості у професійній діяльності із застосуванням критичного мислення, яке дозволяє не автоматично здійснювати трудові обов'язки, а раціонально використовувати власні інтелектуальні й психофізичні ресурси для забезпечення якісного виконання професійних завдань.

Таким чином, здійснивши аналіз досліджуваного поняття у сучасних педагогічних працях, ми під компетентністю будемо вважати інтегративну характеристику особистості, яка ґрунтується на поєднанні знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтацій і професійно значущих якостей та забезпечує здатність ефективно здійснювати професійну діяльність, адаптуватися в соціумі й займатися подальшим особистісним і професійним саморозвитком.

Важливим для нашого дослідження є аналіз поняття «організація», яке ми розглядаємо у значенні організовувати й організовуватися, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови надається таке визначення цих слів, «організовувати – створювати, засновувати що-небудь, залучаючи до цього інших, спираючись на них; забезпечувати, влаштовувати що-небудь, вишукуючи для цього необхідні можливості; згуртовувати, об'єднувати кого-небудь із певною метою; зосереджувати, мобілізувати, спрямовувати когось на що-небудь; чітко налагоджувати, належно впорядковувати що-небудь. Організовуватися – ставати організованим; зосереджуватися, мобілізувати, спрямовувати себе на що-небудь [4, с. 853]. Отже, у значенні організовувати це слово передбачає дії, спрямовані на інших людей, у значенні організовуватися – дії спрямовані не себе, тобто на самоорганізацію.

М. Туленков систематизував погляди різних вчених на поняття «організація», в результаті чого запропонував декілька тлумачень:

1) процес або діяльність з поділу функцій, налагоджування зв'язків, координування, а також як інструмент або засіб керівництва та координування, гармонізації цілей та спрямування їхніх результатів на досягнення спільної мети;

2) результат процесу організації, ступінь упорядкованості;

3) система або множина елементів, що перебувають між собою у відношеннях і зв'язках, утворюють певну цілісність, єдність [13, с. 37]. У контексті аналізу поняття організаційної компетентності нас цікавить значення організації у першому трактуванні, тобто як процес, діяльність або інструмент, що може бути направлений як на себе, так і на інших людей для досягнення певної мети.

У менеджменті організація як одна з провідних функцій управління визначається як «здійснення певної структурованості, внутрішньої

впорядкованості, узгодженості взаємодії щодо автономних частин у системному об'єкті» [15, с. 25]. Організація у цьому випадку розглядається як управління та координація певних дій з метою їх упорядкування. Отже, проаналізувавши різні визначення організації, ми зупинимось на такому, де організація це здатність планувати, впорядковувати та координувати власні дії та дії інших людей для здійснення професійної діяльності та ефективного досягнення цілей. Таким чином, організаційна компетентність передбачає знання, уміння, навички, застосування критичного мислення щодо планування, координації, організації тих завдань, на які спрямовані дії особистості.

Організаційну компетентність сьогодні досліджують багато науковців, розглядаючи її як складник професійної компетентності фахівця. Будь-яка діяльність вимагає умінь її організовувати й упорядковувати, і чим вищі такі уміння, тим більш продуктивною й ефективною може бути людина, тим більш може вирішувати завдань й досягати цілей.

Науковці Д. Чуденцова, І. Толмачова, Т. Гельжинська, С. Пільова досліджують організаційну компетентність учителів, однією з провідних професійних функцій яких є управління пізнавальною активністю та організація навчальної діяльності учнів, і від володіння якою залежить якість отримуваних знань, умінь і навичок.

Зокрема Д. Чуденцова та І. Толмачова розглядають організаційну компетентність педагога як «інтегративне особистісне утворення, що включає знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, сформованість професійних, особистісних управлінських умінь та якостей, що дозволять йому належним чином здійснювати організаторську діяльність в майбутній професії» [14, с. 138.]. Визначення, запропоноване дослідницями, акцентує увагу на поєднанні особистісних й професійних якостей, а також умінь організаторської діяльності у процесі здійснення педагогічної діяльності.

Також пропонує власне бачення поняття організаційної компетентності майбутніх учителів технологій Т. Гельжинська, і визначає її як «інтегральну характеристику особистості, яка є складним, багатограним явищем, що включає в себе комплекс знань, умінь, навичок, цінностей і досвіду організаційної діяльності та особистих якостей, використання яких істотно впливає на ефективність професійної діяльності». [5, с. 204]. Авторка вважає, що для володіння організаційною компетентністю необхідне поєднання особистісних якостей й знань, умінь й навичок організаційної діяльності, від чого, у свою чергу, залежить якість професійної діяльності фахівця, зокрема учителя технологій.

С. Пільова у дисертаційному дослідженні організаційну компетентність майбутнього вчителя

визначає як «інтегративне особистісне утворення, що включає знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, сформованість професійних, особистісних управлінських умінь та якостей, що дозволяють йому належним чином здійснювати організаторську діяльність в майбутній професії» [9, с. 36]. Таким чином, як і попередні дослідники, С. Пільова наголошує, що організаційна компетентність вчителя передбачає наявність комплексу особистісних якостей, професійних знань, організаторських умінь, поєднання яких й складає інтегративне утворення, яке дає змогу особистості вчителя здійснювати педагогічну діяльність на високому професійному рівні.

На думку І. Белікова, роботу якого присвячено формуванню організаційної компетентності майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних сил України, організаційна компетентність офіцера є «сукупністю його організаційних цінностей і мотивації, знань, умінь і навичок, професійно важливих організаційних якостей щодо збирання та аналізу інформації, прийняття управлінських рішень, організації комунікації та взаємодії з військовослужбовцями насамперед в екстремальних умовах діяльності, кінцевою метою організаційної діяльності є ефективне вирішення різноманітних повсякденних, навчальних, навчально-бойових і найголовніше – бойових завдань військовим підрозділом (частиною) [1, с. 51]. Таке ґрунтовне визначення охоплює багато аспектів професійної діяльності військовослужбовців, і містить у собі поєднання мотиваційно-ціннісних орієнтацій, знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей, які забезпечують ефективне управління інформацією, прийняття рішень і організацію взаємодії в умовах службової та бойової діяльності. Ми погоджуємося з автором, і вважаємо, що організаційна компетентність, разом з особистісними й професійними якостями, ціннісно-мотиваційною сферою, повинна містити й уміння управляти інформацією й комунікаціями, а також приймати самостійні рішення, іноді в складних і змінних умовах або умовах невизначеності.

Зважаючи на те, що професійна діяльність психолога сьогодні відзначається різноманітністю й багатоаспектністю, ставить перед фахівцем численні завдання, іноді достатньо складні й неординарні, здатність ефективно організовувати власну діяльність і взаємодію з іншими учасниками професійної сфери сприяє його успішності, конкурентоспроможності, умінню здійснювати ефективну комунікацію, швидко розв'язувати проблеми, адекватно реагувати на виклики, будувати кар'єру й вдосконалюватися як професіонал.

Таким чином, виходячи з складності й різноманітності сфер діяльності сучасного психолога,

ми вважаємо, що організаційна компетентність – це інтегральна характеристика особистості, що поєднує знання, уміння, навички, ціннісно-мотиваційні орієнтації та професійно важливі якості, які забезпечують здатність ефективно організовувати власну діяльність, налагоджувати результативні комунікації й взаємодію з іншими, швидко вирішувати професійні завдання різного рівня складності, адекватно реагувати на виклики та сприяти особистісному й професійному зростанню.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, організаційна компетентність передбачає здатність організовувати власну діяльність та діяльність інших, застосовуючи знання, уміння, навички, професійно значущі якості з метою оптимізації, продуктивності й ефективності власної професійної діяльності, особистісного розвитку й самовдосконалення, повноцінного особистого життя, уміння визначати життєві пріоритети й активно рухатися до поставлених цілей. Наступним етапом дослідження буде визначення й теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційної компетентності майбутніх психологів в закладах вищої освіти.

Список використаної літератури:

1. Беліков І. О. Формування організаційної компетентності у майбутніх фахівців із фізичної культури і спорту Збройних Сил України : дис. на здобуття наукового ступеня доктора філософії : спец. 011 «Освітні, педагогічні науки». Київ. 2023. 309 с.
2. Бореичук Д. Г. Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. ... доктора філософії : 011 Освітні, педагогічні науки / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький. 2021. 289 с.
3. Борщенко В. В. Формування організаційної культури майбутніх учителів початкової школи у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2013. 210 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.
5. Гельжинська Т. Я. Формування організаційної компетентності майбутніх учителів технологій у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук (доктора філософії) : 13.00.02; Полтав. нац. пед. ун-т ім. В. Г. Короленка. Полтава, 2018. 276 с.
6. Дерстуганова Н. В. Генеза змісту поняття «компетентність» в українському та зарубіжному освітньому дискурсі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвіт-*

- ній школах : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2022. Вип. 82. 226 с. С. 169–173.
7. Закон України «Про освіту». 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/1556-18/page2> (дата звернення 21.02.2025).
 8. Красновська І. П. Теоретичне обґрунтування понять «компетенція» і «компетентність» у дослідженнях науковців (друга половина XX – початок XXI століття). *Педагогічний альманах*. 202). (45), 233–238. <https://doi.org/10.37915/ra.vi45.76>
 9. Пільова С. Г. Формування організаційної компетентності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки : дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2011. 258 с.
 10. Рудницька К. В. Сутність понять «компетентнісний підхід», «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність» у світлі сучасної освітньої парадигми. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Випуск 1 (38). С. 241–244.
 11. Савченко Л. О. Формування готовності студентів до організаторської діяльності в навчальному процесі педагогічної вищої школи. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського*. Одеса, 2005. № 7–8. С. 69–70.
 12. Тимошко Г. М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія та практика : Монографія. К. 2014. 710 с.
 13. Туленков М. В. Організаційна взаємодія як форма соціальної солідарності. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 35–38. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_9
 14. Чуденцова, Д., Толмачова, І. Організаційна компетентність як складова професіоналізму педагога. *Collection of Scientific Papers «SCIENTIA»*, (November 10, 2023; Stockholm, Sweden), 137–138. Retrieved from <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/1327> С. 138
 15. Шавкун І. Г., Дибчинська Я. С. Організаційна поведінка : навчальний посібник для здобувачів ступеня вищої освіти бакалавра спеціальності «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2024. 203 с.
 16. Якимчук О. Компетентісний підхід в освіті: українські реалії. *Вища освіта України*. 2020. No 3(21). С. 19–25.

Solodovnyk T., Lytvynenko P. The Content and Nature of Organizational Competence of Prospective Psychologists

The article presents a theoretical analysis and defines the content and essence of organizational competence of prospective psychologists in the context of contemporary challenges to the system of higher education and professional training. It is substantiated that under the conditions of dynamic labor market changes and increasing demands on the personality of a specialist, organizational competence emerges as an essential integral characteristic that ensures professional efficiency, competitiveness, and the ability to adapt to new social and professional environments. The content of organizational competence is revealed as a combination of knowledge, skills, abilities, value-motivational orientations and professionally significant qualities, that enable a specialist to plan and coordinate their own activities and those of others, establish effective communication, make decisions under uncertainty, pursue self-development and contribute to collective progress.

Particular attention is given to the significance of organizational competence in the work of psychologists, since their professional activity is characterized by multidimensionality, the necessity of interacting with diverse groups of individuals and execution of complicated tasks. Based on the analysis of domestic and foreign scientific works, approaches to the interpretation of the concepts “competence,” “organization,” and “organizational competence” are systematized and their essential features are highlighted. It is emphasized that the formation of organizational competence should take place already during professional training at higher education institutions through the implementation of the competence-based approach, aimed at developing integrative personal characteristics and practical readiness to solve professional tasks. It is concluded that organizational competence is a key factor to the development of future psychologists as highly qualified specialists, capable of working effectively in the conditions of modern society. Prospects for further research include the theoretical substantiation of pedagogical conditions for forming organizational competence of prospective psychologists during their studies.

Key words: professional training, organization, competence, organizational competence, skills and abilities, communication, prospective specialists, psychologists.

Дата першого надходження рукопису до видання: 23.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 25.10.2025

Дата публікації: 27.11.2025