

14. Wojtyła, K. (2010): Miłość i odpowiedzialność. T. Styczeń, W. Chudy, J. W. Gałkowski, A. Rodziński, A. Szostek (eds.) Lublin: TN KUL.

The purpose of the paper is to discuss the phenomena of the sexual ethics, which is based on morality of Catholic religion, in the context of development ethics. Referring to assumptions of development ethics aims to review sexual pessimism settled in Christian as well as catholic vision of human sexuality. Ethics standards of sexuality could be counter to sexual morality which is connected with social pressure. Ethics level of sexuality is based on personal ethos of life and suppose to be integrate with individual person. In this circumstance the person might have proper sexual behavior, which isn't contrary to religion standards. In conflict situation those standards allow to retain identity and life integrity.

Key words: sexual ethics, Catholic religion, development ethics

Отримано 21.03.2018

УДК 159.955 – 057:37.015.3

О. М. Гомонюк
elena_gomonyuk29@ukr.net

ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

Гомонюк О. М. Психологічна складова професійної підготовки менеджерів. В статті розкрито важливу складову професійної підготовки менеджерів – психологічну, що створює міцне підґрунтя для формування комунікативної компетентності, конфліктологічної компетентності та організаторських здібностей менеджера. Комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми. Цей досвід набувається не тільки у процесі безпосередньої взаємодії, а також опосередкованої, в тому числі з літератури, театру, кіно, звідки людина одержує інформацію про характер комунікативних ситуацій, особливості міжособистісної взаємодії і засоби їх вирішення. У процесі опанування комунікативної сфери людина позичає з культурного середовища засоби аналізу комунікативних ситуацій у вигляді словесних і візуальних форм.

Доведено, що комунікативна компетентність проявляється у

кваліфікованому здійсненні комунікативної діяльності та включає здатності: виявляти ініціативу в спілкуванні; здійснювати «діалог із собою»; проявляти гнучкість у критичних ситуаціях; здійснювати рефлексивне й нерефлексивне слухання, адекватно аналізувати комунікативну ситуацію; змінювати глибину й коло спілкування; володіти вербальними й невербальними засобами спілкування; встановлювати довірливі стосунки, витримку й такт; здійснювати індивідуальний підхід до клієнтів та колег у спілкуванні.

Визначено, що комунікативна компетентність менеджера буде виявлятися в його вмінні впливати на клієнтів, колег, організувати це як взаємодію, що несе в собі особистісний інтерес, зміст і значущість для всіх суб'єктів цього процесу.

Результати дослідження підтвердили, що шляхами розвитку комунікативної компетентності, конфліктологічної компетентності та організаторських здібностей менеджера є такі: навчальна діяльність – у процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін; позанавчальна і виховна діяльність – проведення виховних заходів, участь у гуртках; використання психотренінгів.

В статті висвітлено значення психологічної складової професійної підготовки менеджерів у формуванні комунікативної компетентності, конфліктологічної компетентності та організаторських здібностей.

Ключові слова: професійна підготовка, психологічна складова, комунікативна компетентність, конфліктологічна компетентність, організаторські здібності, майбутні менеджери.

Гомонюк Е. М. Психологическая составляющая профессиональной подготовки менеджеров. В статье раскрыто важную составляющую профессиональной подготовки менеджеров – психологическую, что создает прочную основу для формирования коммуникативной компетентности, конфликтологической компетентности и организаторских способностей менеджера. Коммуникативная компетентность формируется в условиях непосредственного взаимодействия, поэтому является результатом опыта общения между людьми. Этот опыт приобретается не только в процессе непосредственного взаимодействия, а также опосредованного, в том числе из литературы, театра, кино, откуда человек получает информацию о характере коммуникативных ситуаций, особенности межличностного взаимодействия и средства их решения. В процессе освоения коммуникативной сферы человек заимствует из культурной среды средства анализа коммуникативных ситуаций в виде словесных и визуальных форм.

Доказано, что коммуникативная компетентность проявляется в квалифицированном осуществлении коммуникативной деятельности и

включає способности: проявлять инициативу в общении; осуществлять «диалог с собой»; проявлять гибкость в критических ситуациях; осуществлять рефлексивное и нерефлексивное слушания, адекватно анализировать коммуникативную ситуацию; изменять глубину и круг общения; владеть вербальными и невербальными средствами общения; устанавливать доверительные отношения, выдержку и такт; осуществлять индивидуальный подход к клиентам и коллегам в общении.

Определено, что коммуникативная компетентность менеджера будет проявляться в его умении влиять на клиентов, коллег, организовать это как взаимодействие, несет в себе личностный интерес, содержание и значимость для всех субъектов этого процесса.

Результаты исследования подтвердили, что путями развития коммуникативной компетентности, конфликтологической компетентности и организаторских способностей менеджера являются: учебная деятельность – в процессе изучения психолого-педагогических дисциплин; внеучебная и воспитательная деятельность – проведение воспитательных мероприятий, участие в кружках; использование психотренингов.

В статье освещено значение психологической составляющей профессиональной подготовки менеджеров в формировании коммуникативной компетентности, конфликтологической компетентности и организаторских способностей.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, психологическая составляющая, коммуникативная компетентность, конфликтологическая компетентность, организаторские способности, будущие менеджеры.

Постановка проблеми. Сучасна освітня політика нашої держави визначає важливим завданням вищої школи підготовку компетентного, конкурентоспроможного фахівця, здатного реалізувати професійні завдання у складних економічних і соціокультурних умовах українського суспільства. Саме тому важливою складовою професійної підготовки майбутніх менеджерів є психологічна. Адже до числа найбільш важливих здібностей менеджера (поєднання знань, поведінки і досвіду) належать, зокрема: уміння реалізувати поставлену мету; уміння делегувати вповноваження і відповідальність; уміння організувати і мотивувати групову роботу, встановлення пріоритетів, самопізнання і самооцінки, аналітичне мислення, уміння розпізнати найбільш суттєві чинники, системність, робота з інформацією, розподіл зусиль і часу. Психолого-педагогічні дисципліни, які вивчають майбутні менеджери, мають на меті допомогти у формуванні комунікативної компетентності, конфліктологічної компетентності, організаторських здібностей та лідерських якостей студентів.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми формування професійної компетентності педагогів присвячені праці С. Архангельського, В. Баркасі, О. Дубасенюк, Е. Зеєра, Н. Кузьміної, М. Левківського, А. Маркової, А. Райцева, Л. Сергєєвої, Н. Уйсімбаєвої.

Формулювання мети статті. В статті висвітлено значення психологічної складової професійної підготовки менеджерів у формуванні комунікативної компетентності, конфліктологічної компетентності та організаторських здібностей.

Виклад основного матеріалу дослідження. Знаний психолог Б. Ананьєв підкреслює, що особливою і головною характеристикою спілкування як діяльності є те, що через нього людина будує свої відносини з іншими людьми. Без спілкування неможливе пізнання дійсності, формування емоційного відгуку та емоційного ставлення до цієї дійсності. Міжособистісна взаємодія при цьому визначається завжди системою суспільних відносин, а тому у динаміці спілкування неможливо провести різке розмежування між суспільним та індивідуальним. «Спілкування, – пише він, – наскільки соціальне, настільки й індивідуальне явище. Тому так нерозривно пов'язане соціальне та індивідуальне у важливому засобі спілкування – мові» [1].

Крім вербальних і невербальних засобів спілкування Б. Ананьєв виділяє в спілкуванні пізнання учасниками одним одного, міжособистісні стосунки, саморегуляцію вчинків людини з урахуванням одержаних знань, перетворення внутрішнього світу учасників спілкування – і підкреслює існування постійного зв'язку між частковими і загальними процесами. Аналізуючи різні ситуації спілкування, він пише: «На будь-якому рівні і за будь-якої складності поведінки особистості існує зв'язок між:

- а) інформацією про людей і міжособистісними відносинами;
- б) комунікацією і саморегуляцією вчинків людини в процесі спілкування;
- в) перетвореннями внутрішнього світу самої людини» [1, с. 145].

«Спілкування охоплює особливу категорію реально існуючих взаємин, а саме: взаємини суб'єкт – суб'єкт», – пише Б. Ломов. Спілкування – об'єктивний процес взаємодії людей, яких можуть об'єднувати найрізноманітніші суб'єктивні стосунки» [5].

Психічні процеси під час спілкування проявляються у формі співпереживання, співтворчості, співучасті, згоди. Окремі автори, розглядаючи спілкування як психологічну категорію, інтерпретують її як діяльність і тому синонімом спілкування вважають термін комунікативна діяльність.

Більшість психологів підкреслює нерозривний зв'язок спілкування і діяльності. Цей зв'язок можна пояснити по-різному. Так, на думку Г. Андрєєвої, обидва поняття можуть розглядатися як приблизно рівнозначні сторони соціального буття [2].

Погоджуємось з Б. Ломовим , який стверджує, що спілкування може бути як межа діяльності, а діяльність – як умова спілкування, або спілкування як особливий вид діяльності [5].

Як показують дослідження, глибоко знати і розуміти ми можемо лише двох-трьох людей. Більш-менш успішно орієнтуватись у поведінці – приблизно десятих людей, а стосовно інших вступають в дію еталонні стереотипи.

Спілкування вимагає від менеджера:

- швидкої, своєчасної і точної орієнтації у ситуації взаємодії;
- адекватної включеності у ситуацію: гнучкості, готовності проявити ініціативу в спілкуванні і передати її партнеру;
- позитивного ставлення до підлеглих, правильного розуміння їх у контексті вимог конкретної ситуації, поваги, врахування їх стану і можливостей;
- спроможності ефективно спілкуватися у різних статусно-рольових позиціях, налагоджуючи і підтримуючи робочі контакти незалежно, а іноді і всупереч стосункам, що склалися;
- вміння організувати спільну роботу, включаючи підлеглих до вирішення групового завдання з орієнтацією на результат і на взаємовідносини;
- задоволеності спілкуванням і зменшенням нервово-психічних витрат у процесі комунікації.

Виходячи із принципу єдності спілкування та діяльності, можна стверджувати, що діалог являє собою складний, поліфункціональний вид спілкування, що містить комунікативну і змістовну (предметну) складову. Комунікативна характеристика діалогу, у свою чергу, розгортається в інтерактивному, перцептивному і особисто-комунікативному плані.

Оволодіння цими планами зводиться до наступного:

- інтеракція: компетентність щодо створення клімату довіри і психологічної безпеки, надання партнеру емоційної підтримки, регулювання рівнів емоційної напруги і т.д. (Є. Мелібруда [6]);
- перцепція: компетентність у телепатичному сприйнятті партнера, адекватне сприйняття себе, тобто мотивів, почуттів, захисних і маніпулятивних виявів (Т.С. Яценко; Л.А. Петровська; К. Роджерс);
- комунікація: компетентність щодо точного, коректного, відкритого висловлювання почуттів і думок партнеру (Є. Мелібруда [6]).

В професійній діяльності менеджера значне місце посідають проблеми, пов'язані з вирішенням ситуацій ускладненого спілкування, або, так званих, «нестандартних конфліктів». Конфлікт у чистому вигляді ніколи не може повторитися, тому що змінюється ситуація і люди, які задіяні у ньому. Причини виникнення конфліктів у колективі можна кваліфікувати за трьома великими групами:

1. Причини, що мають соціально-психологічний характер (негативні

риси характеру окремих членів колективу, які межують з хворобливістю, дезорганізованістю колективу; низький рівень розвитку; психологічна несумісність членів колективу тощо).

2. Причини, що мають організаційний характер (недоліки в організації життєдіяльності, недостатня підготовленість).

3. Морально-етичні причини (недостатня моральна вихованість окремих членів колективу, що проявляється у грубості та неправдивості, неповазі до загальнолюдських цінностей, порушень правил спілкування; приниження особистої гідності; наявність негативних традицій, хибне розуміння товариства, низький рівень культури мовлення тощо).

Своєрідну класифікацію конфліктів подає Д. Дойч. За основу автор взяв три ознаки:

- наявність об'єктивної конфліктної ситуації;
- усвідомлення учасниками суті конфлікту;
- адекватність усвідомлення.

При цьому ним було виокремлено такі типи конфліктів:

1. Дійсний конфлікт; він існує об'єктивно і сприймається учасниками адекватно.

2. Умовний конфлікт, або ситуативний; наявність такого конфлікту залежить від обставин, що легко змінюються, а це учасниками не усвідомлюється.

3. Перенесений конфлікт, тобто ситуація, коли існує усвідомлений конфлікт, але в його основі лежить інший, неусвідомлений конфлікт.

4. Латентний конфлікт, який ще не усвідомлюється учасниками, а тому ще не має конфліктних дій.

5. Обманний конфлікт, під час якого насправді немає реального конфлікту, а є схиблене сприйняття учасниками один одного [4].

У соціальній психології розрізняють три основних типи, так званих, рольових конфліктів:

1. Міжрольові конфлікти виникають тоді, коли від людини вимагають одночасного виконання двох несумісних або ж недостатньо скоординованих ролей.

2. Внутрішньорольові конфлікти – виникають тоді, коли людина виконує тільки одну роль, але немає згоди з приводу висунення вимог щодо цієї ролі з боку еталонної групи, у межах якої виконується роль.

3. Конфлікт типу: особистість-роль – проявляється тоді, коли особистість бере на себе роль, що не відповідає її рівню знань, вмінь, здібностей. Це конфлікт службової та професійної невідповідності.

Розв'язання конфлікту може бути реальним чи уявним. За уявного розв'язання конфлікту підґрунтя його виникнення залишається. Конфлікт у цьому випадку завершується одним із трьох можливих варіантів: усуненням одного із учасників; досягнення компромісу; придушенням конфлікту силою влади або авторитету, що призводить з часом до нового спалаху конфлікту; розв'язанням та усуненням

проблемної ситуації. Розв'язання проблемної ситуації відбувається під час обговорення, діалогу, аналізу, за умов відкритості позицій. Як показують результати дослідження, цей стиль поведінки є найефективнішим у вирішенні конфліктів.

Професійна діяльність менеджера вимагає, поряд з вирішенням інших завдань, виконання складних організаційних функцій. Ці функції не обмежуються управлінською роботою і розподіляються за такими блоками: самоорганізація менеджера та організація менеджером діяльності інших осіб. Тому структуру організаторських здібностей можна визначити як ієрархічний комплекс особистісних якостей, що забезпечують ефективність здійснення всіх елементів організаторської діяльності. Звідси випливає, що підготовка менеджерів має бути спрямована на розвиток саме цих якостей.

З метою визначення структури здібностей організатора нами було проведене опитування студентів Хмельницького національного університету спеціальності «Менеджмент». При проведенні опитування ми виходили з положення про те, що в структурі організаторських здібностей можна виділити три блоки властивостей:

- 1) загальні;
- 2) базові;
- 3) специфічні.

До числа загальних властивостей були віднесені особистісні характеристики (високий рівень самосвідомості, відповідальності, принциповість, безкорисливість та ін.).

У блок базових властивостей були включені вольові, типологічні й інтелектуальні властивості особистості, від яких, на нашу думку, багато в чому залежить успішність організаторської діяльності. Припускаємо, що на їхній основі формуються найбільш значущі організаторські властивості – специфічні. До їхнього числа належать такі групи якостей:

- психологічна діяльність, що характеризує уміння впливати на людей і спонукати їх до діяльності;
- комунікативна компетентність (здатність встановлювати і підтримувати емоційні контакти з будь-якими учасниками спілкування);
- психологічна проникливість (здатність визначати психічні особливості, мотиви і психічні стани людей);
- схильність до організаторської діяльності (готовність і бажання в потрібний момент узяти на себе роль лідера, організатора).

Аналіз результатів опитування показав, що основна частина студентів (70,7%) оцінює як «зовсім необхідні» у своїй професійній діяльності ті властивості особистості, вияв яких найбільше тісно пов'язаний з виконанням обов'язку: високий рівень самосвідомості, відповідальності, справедливості. Властивості особистості, що найбільше повно характеризують її моральний вигляд (безкорисливість, чесність, скромність, доброзичливість), одержують максимально високу

оцінку («абсолютно необхідно») у більшості менеджерів (67%).

Якості, що визначають ступінь особистої і професійної надійності працівника (совісність і обов'язковість, почуття відповідальності за свої вчинки), розглядаються студентами переважно як зовсім необхідні (66%).

Властивості, що характеризують особистість з погляду її прихильності принципу спільності, товариськості у навчанні і громадському житті (колективізм, готовність прийти на допомогу) оцінюються студентами переважно як зовсім необхідні (73%).

Властивості особистості, наявність яких свідчить про існування в індивіда ясної мети, прагнення до її досягнення, а також про визначенні прояву кар'єризму оцінюються основною часткою студентів як «абсолютно необхідні» (60%).

Вольові якості особистості, що характеризують здатність працівника організувати власну діяльність (організованість, планованість у роботі), одержують максимально високу оцінку в більшості студентів (80%).

Переважна більшість майбутніх менеджерів (79%) вважає зовсім необхідними наявність таких властивостей нервової системи як сила нервових процесів з боку збудження і гальмування, рухливість нервових процесів, нервово-психічна стійкість.

Інтелектуальні властивості розглядаються основною часткою студентів (72%) як зовсім необхідні для здійснення професійної діяльності.

Група специфічних властивостей, що поєднує якості, що характеризують уміння впливати на людей і спонукати їх до діяльності, визначається основною частиною студентів (56%) зовсім необхідною у професійній діяльності.

Важливість специфічних властивостей, що характеризують здатність особистості встановлювати і підтримувати емоційні контакти з будь-якими учасниками спілкування (комунікативна компетентність) визнається студентами (89%).

«Почуття гумору», як необхідну у своїй майбутній роботі якість, вважають 95% студентів. Важливу характеристику комунікативної компетентності, а саме, «доброзичливість, ввічливість щодо людей» підтримало 74% студентів. Значущість у професійній діяльності менеджера специфічних особистісних особливостей, (психологічна проникливість), оцінюється респондентами у 79%. Специфічні якості особистості, що визначають її готовність і бажання в потрібний момент узяти на себе роль лідера, організатора (схильність до організаторської діяльності), підтримало 55% студентів.

Аналіз результатів опитування показав, що всі якості, включені в опитувальник, є важливими професійно значущими характеристиками менеджерів. Високий рівень вольової організації особистості оцінюється як абсолютно необхідний 90% майбутнім менеджерам. Типологічні

особливості нервової системи були також дуже високо оцінені респондентами. Оптимальний рівень їхнього розвитку вважають зовсім необхідним у педагогічній діяльності 89% респондентів.

Дуже високу оцінку отримали специфічні властивості особистості менеджера – психологічний вплив (85%), комунікативна компетентність (відповідно 90%), психологічна проникливість (90%), схильність до організаторської діяльності (69%).

Отже, для процесу формування комунікативної компетентності та лідерських якостей майбутніх менеджерів важливе значення мають такі функції ігрової діяльності: комунікативна (освоєння діалектики спілкування; самореалізація в грі); ігротерапевтична (подолання різних труднощів, що виникають в інших видах життєдіяльності); діагностична (виявлення відхилень від нормативної поведінки); корекції (внесення позитивних змін у структуру особистісних показників); соціалізація (включення в систему суспільних відносин засвоєння норм людської моралі).

Список використаних джерел

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2 т. / Под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. – Т. 1. – М.: Педагогика, 1980. –229 с.

2. Андреева Г. М. Социальная психология. – М.: Изд-во Московского университета, 1988. – 429 с.

3. Добротвор О.В. Комунікативна компетентність як предмет наукового дослідження [Електронний ресурс] / О.В.Добротвор // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – Вип.3.

4. М. Дойч Разрешение конфликта (конструктивные и деструктивные процессы). Конфликтология. Хрестоматия. / составитель Н.И.Леонов – М.,МПСИ, 2003.

5. Ломов Б. Ф. Категории общения и деятельности в психологии. / Борис Федорович Ломов // Вопросы философии. – 1979. -№ 8. – С. 73 – 75.

6. Мелибруда, Е. Я. Я – Ты – Мы: Психологические возможности улучшения общения: Пер. с польск. [Текст] / Е. Я. Мелибруда / Вступ. ст. и общ. ред. А. А. Бодалева и А. Б.Добровича. – М.: Прогресс, 1986. – 256 с.

7. Нікольська Ю. Г. Лідерські якості керівника як складова успішної діяльності сучасної організації / Ю.Г. Нікольська // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. Вип. 40-41 (44-45) / М-во освіти і науки України, НАПН України, Нац. техн. ун-т «ХПІ»; [редкол.: В. Г. Кремень (голова) та ін.] ; за ред. Л.Л.Товажнянського і О.Г. Романовського. – Харків : НТУ ХПІ, 2014. –С .124-132.

8. Психологія конфлікту: курс лекцій: Навчальний посібник. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – 112 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Anan'ev B. G. Izbrannye psichologicheskie trudy: v 2 t. / Pod red. A. A. Bodaleva, B. F. Lomova. – T. 1. – M.: Pedagogika, 1980. – 229 s.
2. Andreeva G. M. Social'naja psichologija. – M.: Izd-vo Moskovskogo universiteta, 1988. – 429 s.
3. Dobrotvor O.V. Komunikativna kompetentnist' jak predmet naukovogo doslidzhennja [Elektronnij resurs] / O.V.Dobrotvor // Pedagogichnij proces: teorija i praktika. – 2013. – Vip.3.
4. M. Dojch Razreshenie konflikta (konstruktivnye i destruktivnye processy). Konfliktologija. Hrestomatija. / sostavitel' N.I.Leonov – M., MPSI, 2003.
5. Lomov B. F. Kategorii obshhenijai dejatel'nosti v psichologii. / Boris Fedorovich Lomov // Voprosy filosofii. – 1979. -№ 8. – S. 73 – 75.
6. Melibruda, E. Ja. Ja – Ty – My: Psichologicheskie vozmozhnosti uluchshenija obshhenija: Per. s pol'sk. [Tekst] / E. Ja. Melibruda / Vstup. st. i obshh. red. A. A. Bodaleva i A. B.Dobrovicha. – M.: Progress, 1986. – 256 s.
7. Nikol's'ka Ju. G. Liders'ki jakosti kerivnika jak skladova uspishnoï dijtal'nosti suchasnoï organizacii / Ju.G. Nikol's'ka // Problemi ta perspektivi formuvannja nacional'noï gumanitarno-tehnichnoï eliti : zb. nauk. pr. Vip. 40-41 (44-45) / M-vo osviti i nauki Ukraïni, NAPN Ukraïni, Nac. tehn. un-t «HPI»; [redkol.: V. G. Kremen' (golova) ta in.] ; za red. L.L.Tovazhnjans'kogo i O.G. Romanovs'kogo. – Harkiv : NTU HPI, 2014. – S .124-132.
8. Psichologija konfliktu: kurs lekcij: Navchal'nij posibnik. – Zhitomir: Vid-vo ZhDU im. I. Franka, 2013. – 112 s.

Gomonyuk O. M. Psychological component of managers`s professional training. The modern educational policy of our state determines the important task of the higher school to prepare a competent, competitive specialist capable of fulfilling professional tasks in the difficult economical and socio-cultural conditions of Ukrainian society.

Professional growth of the future and practitioner is directly related to the development of his personal qualities and abilities. We believe that the future manager, first of all, must have a communicative skills. After all, communicative competence is formed in conditions of direct interaction, therefore, as the result of the experience of communication between people.

This experience is acquired not only in the process of direct interaction, but also indirect, including literature, theater, cinema, from where a person receives information about the nature of communicative situations, the peculiarities of interpersonal interaction and the means of their solution. In the process of mastering a communicative sphere, a person lends from the cultural environment means of analyzing communicative situations in the form of verbal and visual forms.

Communicative competence manifests itself in the skilled implementation of communicative activities and includes the ability: to identify the initiative in communicating; to carry out a "dialogue with oneself"; to be flexible in critical situations; carry out a reflexive and noreflexive hearing, adequately analyze the communicative situation; change depth and circle of communication; have verbal and nonverbal means of communication; establish trusting relationships, endurance and timing; to implement an individual approach to clients and colleagues in communication.

The communicative competence of the manager will be manifested in his ability to influence clients and colleagues, to organize it as an interaction that carries personal interest, meaning and significance for all subjects of this process.

Отримано 22.04.2018

УДК 378.147.09131-051:316.614

О. І. Данилюк

elena.danilyuk73@gmail.com

Т. Л. Опалюк

pidgorna87@ukr.net

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Данилюк О. І., Опалюк Т. Л. Теоретико-методологічні підходи щодо професійної підготовки фахівців соціономічного профілю. Стаття присвячена розгляду та аналізу теоретико-методологічних підходів щодо професійної підготовки фахівців соціономічного профілю. З'ясовано, що існують традиційні погляди щодо розуміння соціономічних професій, як типу професій «людина-людина». Встановлено, що соціальна взаємодія індивіда в суспільстві є предметом їхньої професійної діяльності, і, що саме соціономічна група професій впливає на соціальну взаємодію і через неї здійснює управління соціальними процесами, системами, їх розвитком, корекцією, трансформацією. Визначено, що до цієї групи входять професії: соціальний працівник, педагог, соціальний педагог, тощо. З'ясовано, що необхідність підготовки фахівців соціономічних професій зумовлена: об'єктивними інтеграційними соціальними процесами, що відбуваються у світі та сприяють формуванню єдиних соціальних норм і стандартів, які утворюють загальні вимоги до здійснення професійної діяльності соціономістами; спільним предметом професійної діяльності, що