

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В ГАЛУЗІ ДІЛОВОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

індустрії у вищих навчальних закладах. //Л. Малік./ – Молодь і ринок. – 2012. – №6(89). – С. 43 – 48.

10. Малік Л.О. Генезис становлення туристичної індустрії в різних фазах вікових періодів до розвитку ХХ століття.//Л. Малік./ Молодь і ринок. – 2012. – №7(90). – С. 44 – 49.

11. Мальська М.П., Худо В.В., Цибух В.І. Основи туристичного бізнесу. Навчальний посібник. // М. Мальська, В. Худо, В. Цибух. – К.: ЦУЛ, 2004. – 272 с.

12. Нісімчук А.С., Падалка О.С., Шпак О.Т. Сучасні педагогічні технології. Навчальний посібник.// А. Нісімчук, О. Падалка, О. Шпак. – К.: “Книга”, 2000. – 368 с.

13. Примаченко Н.М. Формування маркетингової культури у майбутніх вчителів технологій у процесі навчання основ підприємництва. Монографія.// Н. Примаченко, – Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2011. – 218 с.

14. Пазенюк В.С. Філософія туризму. / Туризм ХХІ столітті. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. (10 жовтня, 2001 р.). – К.: Знання України, 2002. – 560 с.

15. Устименко Л.М., Афанасьєв І.Ю. Історія туризму: Навчальний посібник.// Л. Устименко, І. Афанасьєв. – К.: Альтерпес, 2005. – 320 с.

Стаття надійшла до редакції 24.08.2012

УДК 002.8(001.378):37

Лілія Петльована, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри ділової іноземної мови  
Хмельницького національного університету

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В ГАЛУЗІ ДІЛОВОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

У статті проаналізовано психолого-педагогічні вимоги до професійної компетентності фахівців економічного профілю в галузі ділової англійської мови. Виділені основні напрями-орієнтири, при підготовці економістів-менеджерів в галузі ділової іноземної мови.

**Ключові слова:** психолого-педагогічні вимоги, професійна компетентність, професійно-ділове спілкування, іноземні мови, професійна підготовка економіста-менеджера.

Літ. 6.

**Актуальність проблеми.** Спеціальності у сфері бізнесу і менеджменту досить нові для нашої країни, проте мають вельми тривалий період свого становлення. Перехід України від планової економіки до ринкових стосунків актуалізував потребу у вдосконаленні професійної компетентності фахівців даного профілю в галузі іноземних мов, що дозволяє будувати партнерські стосунки із зарубіжними колегами.

Виходячи з тези про визначну роль соціального замовлення при організації професійної підготовки економіста-менеджера в галузі іноземних мов неможливо обійтися без аналізу його професійної діяльності.

**Мета.** Основною метою проведення аналітичної роботи є побудова моделі фахівців з тим, щоб на її основі визначити психолого-педагогічні вимоги до рівня професійної компетентності в галузі іноземних мов і власне спроектувати педагогічну систему професійного навчання в цій галузі знань.

**Аналіз досліджень за проблемою.** Як показали результати дослідження при проведенні

аналізу професійної діяльності економіста-менеджера, заздалегідь необхідно визначити суть, зміст, спеціальні особливості самої управлінської діяльності. Професійна діяльність економіста-менеджера характеризується як “управління організацією” або “менеджмент”. Світова література широко трактує поняття “менеджмент”. Так, у фундаментальному словнику англійської мови Оксфордського університету, “менеджмент” визначається як: спосіб поводження з людьми; мистецтво управління; спеціальний метод і навички адміністрування, орган управління, адміністративна одиниця. У словнику іноземних слів “менеджмент” перекладається українською мовою як “управлінням виробництвом” і як “сукупність принципів, методів, засобів, форм управління виробництвом з метою підвищення його ефективності і прибутковості”.

Приведені визначення дозволяють зробити висновок про те, що менеджмент, по-перше, означає різні речі для різних людей в різних ситуаціях; по-друге, менеджмент – це універсальне поняття, яке використовується тоді,

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В ГАЛУЗІ ДІЛОВОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

коли йдеться про усвідомлені і цілеспрямовані взаємодії суб'єкта і об'єкта, яких зрештою є людина. Узагальнюючи і виділяючи суть сказаного можна зробити висновок, що менеджмент – це вміння менеджера добиватися поставлених цілей, використовуючи інтелект, мотиви поведінки, діяльність інших фахівців.

Слід особливо розмежувати професійну діяльність менеджера взагалі і економіста-менеджера зокрема. Професійну діяльність економіста-менеджера ми розглядаємо як приватний варіант діяльності менеджера. При цьому відмінності полягають у визначенні об'єктів і сфер реалізації професійної діяльності, специфічних особливостях методів і засобів, які використовуються в процесі її здійснення.

Вивченню змісту професійної діяльності менеджерів присвячені роботи Н. Ансгофа, В. Бовікіна, К. Бауліна, А.Н. Гайхіна, Я.Р. Рельяна, А. Файоля, Є.А. Уткіна, в яких приводиться різне трактування змісту діяльності сучасного менеджера.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Одним з підходів до моделювання діяльності менеджера виступає концепція, спочатку розроблена Анрі Файолем, що розглядає управління як сукупність взаємозв'язаних процесів. Головним постулатом цієї концепції виступає твердження, що робота по досягненню цілей за допомогою інших – це не якась одноразова дія, а серія безперервно взаємозв'язаних і взаємообумовлених дій. Управляти – означає передбачати і планувати, організувати, розпоряджатися і контролювати. Таким чином в перелік основних видів діяльності менеджера можна включити – планування, організацію, розпорядництво (або командування), мотивацію, керівництво, координацію, контроль, комунікацію, дослідження, оцінку ухвалення рішень, підбір персоналу, представництво і ведення переговорів, заключення угод.

Розвиток системного підходу до моделювання діяльності менеджера привів до створення моделей, що розглядають діяльність керівника з точки зору об'єкту, яким він управляє. Основним поняттям даного підходу є поняття системи, що розглядається як деяка цілісність, що складається із взаємозалежних компонентів, кожен з яких вносить свій внесок до характеристик цілого. Оскільки одним з головних компонентів є персонал (колектив), що становить соціальний компонент системи, то її правильно відносять до соціотехнічних систем. Організація складається з 5 основних компонентів: структури, завдань, технології, персоналу і цілей. Менеджер повинен

постійно збирати інформацію про всі істотні елементи організації, для того, щоб діагностувати проблеми і приймати дію, що коректує.

Відносно об'єкту даного дослідження, особливий інтерес до розкриття змісту професійної діяльності економіста-менеджера представляє ролевий підхід, розроблений Р. Мінцбергом, представлений в роботах Я.Р. Рельяна. Суть даного підходу полягає в тому, що у змісті управлінської діяльності виділяються особливі ролі, що є підбором певних поведінкових правил, відповідних конкретній установі або конкретній діяльності. При цьому виділяються ролі, які виконує менеджер в різних ситуаціях, і які класифікуються в рамках трьох категорій: міжособистісні ролі, інформаційні ролі і ролі по ухваленню рішень.

При цьому всі ролі взаємозалежні і взаємодіють для створення єдиного цілого. Міжособистісні ролі витікають з повноважень і статусу керівника в організації, тобто його компетенції і охоплюють сферу взаємодії з іншими людьми. Діяльність в рамках міжособистісних ролей робить менеджера центром зосередження інформації, що дає йому можливість і одночасно змушує виконувати інформаційні ролі, тобто діяти як центр обробки інформації, оскільки він формує пошук і збір професійно важливої інформації відповідно до вирішуваного управлінського завдання, з використанням зовнішніх і внутрішніх джерел. Проводячи обробку і аналіз інформації він передає виділені ним інформаційні масиви в зовнішнє середовище і підлеглим відповідно до завдань, поставлених перед ними, після чого організовує процес зворотного зв'язку з метою встановлення контролю виконання рішення.

Таким чином, лише приймаючи на себе міжособистісні і інформаційні ролі, керівник здатний виконувати ролі, пов'язані з ухваленням рішень: розподіл ресурсів, залагоджування конфліктів, пошук можливостей для розвитку організації, ведення переговорів від імені організації. Всі виділені ролі, узяті разом, визначають зміст роботи менеджера, незалежно від характеру конкретної організації і є основою в моделі професійної діяльності фахівця, яка включає в себе сукупність:

- проблем, які вирішує фахівець на робочому місці;
- знань, умінь і навиків, які він при цьому застосовує;
- видів діяльності, які він здійснює;
- функцій, які виконує фахівець в професійній діяльності.

В даному випадку мова йде про професійну

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В ГАЛУЗІ ДІЛОВОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

компетентність фахівця. При цьому слід зазначити, що поняття “компетентність” у відмінності від поняття “компетенція”, що має професійно-технологічне призначення, відноситься до професійно-гуманітарного.

Термін “компетентність” сходить до латинського “competentis”, що означає “відповідний”, “здатний”, придатний до реалізації тих або інших повноважень, виконання можливих функцій, прав, обов’язків, тобто компетенції.

Про те, що при специфіці управлінської діяльності керівникові необхідно володіти цілим комплексом знань в галузі економіки і права, психології і педагогіки, а також добре орієнтуватися в системі знань, відповідних профілю підприємства, швидко схоплювати суть справи при розборі конкретних виробничих ситуацій і тому подібне, писав учений-економіст Ю.А. Анкундінов [1]. При цьому наголошується, що компетентність менеджера передбачає наявність у нього спеціальної освіти, широкої і спеціальної ерудиції, постійного підвищення ним своєї науково-професійної підготовки.

Ряд авторів виділяють когнітивні (орієнтованість, психологічні знання, перцептивні здібності), виконавські (уміння і навички) аспекти компетентності, а також особливу групу показників, що характеризують установку, досвід і систему міжособистісних стосунків. Відомий психолог А.А. Бодальов диференціює компоненти компетентності у “відзеркаленні”, в “обігу” і у “відношенні”, що відповідає пізнавальній, поведінковій і емоційній сферам [2, 5].

Фахівці в галузі менеджменту Р. Кунц, С. ОгДоннел стверджують, що про компетентність людини можна судити за рівнем її майстерності, маючи на увазі під цим виробничі знання, навички, досвід, відношення до справи [5, 223].

З вищесказаного видно, що поняття “компетентність” трактується сьогодні вельми широко, а тому, виникає потреба в його конкретизації стосовно завдань даного дослідження, метою якого є не лише обкреслити деякі кордони уявлення про професійну компетентність менеджера, але і акцентувати увагу на його комунікативній компетенції в галузі іноземної мови.

Комунікативна компетентність, завжди займала одне з провідних місць у структурі професіоналізму управлінських кадрів. Сьогодні вона викликає до себе все більший інтерес у соціологів, психологів, педагогів і економістів.

Соціальна комунікація, згідно з дослідженнями Т.М. Дрідзе, виступає як “ключовий механізм соціальної взаємодії людей, що виявляє себе на всіх рівнях соціокультурної організації суспільств” [3, 149].

Як було розглянуто вище, менеджер стоїть в центрі комунікаційних процесів організації (підприємства, фірми), і, значить, соціальну значущість його комунікативної компетентності важко переоцінити.

Даючи загальну характеристику комунікативної компетентності, психолог Ю.М. Смельянов характеризує її “як такий рівень сформованості міжособистісного досвіду, тобто навченості взаємодії з тими, що оточують, який потрібен індивідові, щоб в рамках своїх здібностей і соціального статусу успішно функціонувати в даному суспільстві” [4, 4]. Перераховуючи різні джерела комунікативної компетентності, автор називає життєвий досвід, загальну ерудицію, науку, мистецтво і тому подібне.

І.І. Серьогіна як складові комунікативної компетентності виділяє: по-перше, уміння вступати в комунікацію з іншими людьми, постійно підтримуючи з ними потрібні контакти (комунікабельність), а по-друге, володіння і уміння оперувати цією смисловою інформацією, яка характеризує як загальну, так і професійну ерудицію управлінця, незалежно від сфери його діяльності [6, 77 – 83]. Уміння спілкуватися як перша складова комунікативної компетентності – це здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми.

Спілкування у вищезазначеному сенсі займає важливе місце в діяльності менеджера. Не випадково Г. Кунц і С. О’Доннел писали про те, що керівник витрачає день на спілкування (усне або письмове) від 60 до 100% робочого часу. Приводячи відповідні розрахунки, вони вказували, що 232 технічних співробітника і наукової організації витрачають 61% свого восьмигодинного робочого дня на цю діяльність: розмова і слухання – 35%, лист – 16%, читання – 10% [5, 350]. При цьому потоки усної інформації, що йде до менеджерів, за свідомством названих автором складають 70% [5, 352].

Будь-які ділові контакти пов’язані з досягненням цілей, вирішенням конкретних завдань, тобто реалізацією комунікативної установки спілкування, що передбачає прихильність співбесідника до подальших ділових контактів. Без спеціальних комунікативних умінь і навичок спілкування навіть прекрасний фахівець своєї справи не зможе підтримати ділову розмову, провести ділову зустріч, відстояти свою точку зору.

Контакти керівника з оточенням відбуваються в певних формах, які практикуються в управлінській діяльності. До форм ділового спілкування відносять: бесіди, наради, засідання,

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В ГАЛУЗІ ДІЛОВОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

переговори, брифінги, прес-конференції, презентації, прийом по особистих питаннях, а також телефонні розмови і ділове листування. Всі ці форми ділового спілкування будуються як по загальних, так і специфічних принципах і правилах, що передбачають їх знання, уміння ними користуватися і набуття відповідного досвіду, без якого налагодження ефективних зв'язків як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищах організації неможливо. Менеджер повинен орієнтуватися в найрізноманітніших ситуаціях спілкування, враховувати взаємини з партнером, вибудувавши адекватним чином тактику спілкування з ним. Він повинен також враховувати настроєність на спілкування, як зі свого, так і з протилежного боку, взаємні очікування, уміти рефлексувати і співпереживати і бути психологічно готовим до цього.

Таким чином, спілкування – це багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, який породжується потребами спільної діяльності і обміном, що включає, інформацію, сприйняття і розуміння іншої людини. У структуру спілкування також входять інтерактивна складова, що полягає у взаємодії тих, що спілкуються на основі виконання якоїсь діяльності і перцептивна складова, що означає взаєморозуміння на цій основі.

Оптимальне спілкування будується на прагненні до взаєморозуміння і ефективного обміну інформацією. У зв'язку з цим багато дослідників надають велике значення психотехніці спілкування, і зокрема – психотехніці мови.

У нашому дослідженні “комунікація” містить ідею здійснення “суб’єктного” для суб’єкта відношення, що реалізується у взаємно орієнтованому, тобто, передбачуваному зворотний зв’язок, діалоговому режимі. Таким чином ґрунтуючись на роботах Т.М. Дрідзе доцільно розрізняти “комунікацію”, “псевдокомунікацію” і “квазікомунікацію”, де під “псевдокомунікацією” мається на увазі невдала спроба діалогу, а під “квазікомунікацією” – ритуальні дійства, що підміняють спілкування і що не передбачають діалог за вихідною умовою [3, 12].

У даному контексті актуальною стає і проблема вибору стилю спілкування, що характеризується особливостями комунікативних можливостей людини, характером стосунків, що склався, з конкретними людьми або колективами. Серед стилів виділяють творчо-продуктивний, дружній, дистанційний, пригнічуючий, діловий та ін.

З комунікативною компетентністю, в двох її вищеназаних аспектах, безпосередньо пов’язана проблема взаєморозуміння і партнерської взаємодії в найширшому сенсі слова.

При цьому ми враховуємо, що навчання діловій іноземній мові може і повинно забезпечувати досягнення практичної, виховної, освітньої і розвиваючої цілей, тісно взаємозв’язаних між собою. В рамках даного дослідження ведучою є практична мета, а решта досягаються в процесі опанування іноземною мовою в умовах активної пізнавальної мовомисленевої діяльності самих студентів.

Як основну практичну мету ми ставимо:

- навчити студентів усвідомлювати завдання з опанування іноземної мови і співвідносити їх зі своєю майбутньою професійною діяльністю в умовах реального життя.

До виховних цілей ми відносимо:

- формування навиків і умінь інтелектуальної праці;

- формування інтересу до іншомовної культури.

До освітніх цілей віднесені:

- підвищення загальної культури і професійної компетентності студентів;

- поповнення, поглиблення і вдосконалення знань з іноземної мови шляхом самоосвіти і творчого вживання на практиці.

До розвиваючих цілей відносяться:

- розвиток інтелектуальної, емоційної і мотиваційних сфер особи студентів;

- формування самосвідомості особи, самовираження і саморегуляції, особової рефлексії.

Таким чином інформованість і підготовленість (у тому числі психологічна) до спілкування діловою іноземною мовою є найважливішими характеристиками комунікативної компетентності менеджера, вимушеного нині включитися в систему найрізноманітніших комунікативних зв’язків, у тому числі з іноземними партнерами.

Узагальнюючи вищевикладене, а також ґрунтуючись на психолого-педагогічних дослідженнях І.А. Зімньої, А.І. Леонтєва, Б.В. Беляєвой, Е.І. Пасова про сутність професійної і комунікативної компетентності, нами виділені основні напрями-орієнтири, при підготовці економістів-менеджерів в галузі ділової іноземної мови:

- загальнокультурний розвиток студентів, який передбачає розвинену мовну культуру;

- розвиток інтелектуальних умінь студентів (умінь слухати, усно і письмово викладати думки, аналізувати, синтезувати, висловлювати думки, давати адекватну оцінку, самооцінку і ін.), які забезпечують його позицію як суб’єкта педагогічного процесу;

- соціальний розвиток студента, який передбачає міжособистісне спілкування, емоційно-психологічну взаємодію з діловим партнером;

## ЛОГІКО-ЛІНГВІСТИЧНИЙ ПІДХІД В ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОГНОЗУВАННІ

- розвиток професійно-ділових якостей фахівця, уміння вести ділові переговори, співпрацювати і взаємодіяти; швидко і правильно приймати рішення і вирішувати виробничі завдання;

- формування оперативних умінь планування, інструктажу і контролю в процесі ділового спілкування; комунікативних умінь організаторської діяльності;

- формування умінь використовувати засоби сучасних інформаційних технологій, що забезпечують оптимальні умови ділового спілкування сучасних фахівців в різних професійних і особистісних аспектах.

**Висновок.** Уміння професійно-ділового спілкування іноземною мовою – головний показник, об'єднуючий соціальні і професійні характеристики рівня розвитку випускника вузу. Це особливо важливо при підготовці сучасних фахівців в галузі бізнесу і менеджменту. Уміння професійно-ділового спілкування акумулюють в собі всі групи комунікативних умінь: мовні уміння і уміння міжособистісного спілкування. Тому уміння професійно-ділового спілкування іноземною мовою носять інтеграційний характер, і мають складну структуру, яка відображає особливості психології праці фахівців економічного профілю.

У цьому аспекті професійна компетентність фахівця розглядається нами як властивість особи, що дозволяє ефективно взаємодіяти з професійним середовищем завдяки наявності необхідного рівня знань, у тому числі в галузі іноземної мови, виступає провідним регулювальником професійного і соціального розвитку особи; передбачає глибоке розуміння професійного середовища і своєї ролі в ній.

1. Анкудинов Ю.А. *Хозяйственный руководитель: стиль и методы.* – М.: 1998.

2. Бодалев А.А. *Личность и общение.: Избранные труды.* – М.: Педагогика, 1983. – 271 с.

3. Дридзе Т.М. *Язык и социальная психология* /Под ред. А.А. Леонтьева, М., 1980. – 176 с.

4. Емельянов Ю.Н. *Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности* // Автореферат на соиск. уч. ст. д-ра психол. наук. – Л., 1991.

5. Куц Г., О'Доннел С. *Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций.* Т. 1 – 2. Пер. с англ. М.: Прогресс, 1981. – 512 с.

6. Серегина И.И. *О социально-значимых аспектах коммуникативной компетенции Российских менеджеров (к постановке проблемы)*// Мир психологии. – 2000. – №2. – С. 77 – 83.

Стаття надійшла до редакції 07.09.2012

УДК 371.214: 519.876

**Іван Цідило**, кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри комп'ютерних технологій, докторант  
Тернопільського національного педагогічного університету  
імені Володимира Гнатюка

## ЛОГІКО-ЛІНГВІСТИЧНИЙ ПІДХІД В ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОГНОЗУВАННІ

У статті розглядається проблема аналізу і обробки вхідних даних, що представлені в якісній формі. Доведено, що завдання вимірювання певних сторін навчально-виховного процесу залежить від того, як розуміє сам дослідник проблему переходу від якісного суб'єктивного опису педагогічних явищ і процесів до опису строгого, кількісного. При цьому проведено пошук залежностей, які зв'язують нечітко задані вхідні і вихідні дані та впливають на отримання випереджаючої інформації про імовірні перспективи побудови прогностичних професійних моделей фахівців та відбору навчального матеріалу.

**Ключові слова:** лінгвістична змінна, нечітка множина, нечітке поняття, педагогічне прогнозування.

**Табл. 1. Рис. 1. Літ. 7.**

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах стрімкого розвитку ІТ технологій зростає роль прогнозування змісту професійного навчання, в результаті якого повинна бути отримана випереджаюча інформація про імовірні перспективи розвитку тих чи інших галузей знань, характер і об'єкти праці, необхідна для оптимальної побудови кваліфікаційних характеристик, навчальних планів і програм, оперативного коректування. Без етапу

прогнозування змісту навчання неможливо в повній мірі врахувати неперервні зміни, що відбуваються в сучасному виробництві, підготувати матеріально-технічну базу навчальних закладів, підручники та навчально-методичні посібники, здійснити підготовку і перепідготовку викладачів, тобто провести з необхідним випередженням весь комплекс заходів, в більшості визначальними якістю підготовки робочих і спеціалістів.