SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES

DOI https://doi.org/10.51647/kelm.2022.3.19

KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI JAKO WARUNKU ZGODNOŚCI Z PRZEMOWĄ ZAWODOWĄ MENEDŻERA

Olena Vlasenko
kandydat nauk ekonomicznych, docent,
doktorant na kierunku 053 „Psychologia”
Uniwersytetu Hryhorija Skoworody w Perejasławiu (Perejasław, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0002-1011-1965
interesmore@i.ua

Adnotacja. W artykule podkreślono społeczną potrzebę zarządzania, wieloaspektowość tego pojęcia i podstawowe zadanie. Ujawniono, że w Ukrainie, z pozycji uzyskania wyższego wykształcenia w zakresie zarządzania, istnieją znormalizowane wymagania dla tej specjalności. Rozważono proces komunikacji i jego główny cel. Zidentyfikowano główne rodzaje interakcji komunikacyjnych i najczęstsze błędy procesu komunikacyjnego w zarządzaniu organizacją. Znaczenie mówienia zawodowego dla menedżera jest uzasadnione. Podkreślono główne grupy kompetencji, które menedżer powinien posiadać po uzyskaniu odpowiedniego wykształcenia. Przeprowadzone badanie analityczne standardów Szkolnictwa Wyższego Ukrainy w specjalności „Zarządzanie” drugiego (magisterskiego) i pierwszego (bakalaureat) stopnia celem ustalenia związku z opanowaniem wyznaczonych kompetencji i koniecznością opanowania mówienia zawodowego. Stwierdzono związek między mówieniem zawodowym a kompetencjami zawodowymi i mówieniowymi. Określono podstawowe przesłanki skutecznego wytwarzania mówienia zawodowego.

Słowa kluczowe: podejście w zakresie kompetencji, kompetencje zawodowe, zarządzanie, komunikacja, kompetencje komunikacyjne, mowa, mówienie.

FORMATION OF COMPETENCE AS A CONDITION OF CONFORMITY WITH REGARDS TO PROFESSIONAL SPEECH WITHIN MANAGEMENT

Olena Vlasenko
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Doctoral Student in the Specialty 053 "Psychology"
Hryhoriy Skovoroda University in Pereyaslav (Pereyaslav, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0002-1011-1965
interesmore@i.ua

Abstract. The article highlights the social need for management, the multifaceted nature of this concept and the main task. Identified that in Ukraine, from the standpoint of obtaining higher education in management, there are standardized requirements for this specialty. The communication process and its main purpose are considered. The main types of communicative interaction and the most common errors of the communication process in the management of the organization are identified. The importance of professional speech for the manager is substantiated. The main groups of competencies that a manager should have after receiving the appropriate education are highlighted. An analytical study of the Standards of Higher Education of Ukraine in the specialty "Management" of the second (master's) and first (bachelor's) levels was conducted in order to determine the relationship between the acquisition of these competencies and the need to master professional speech. The relationship between professional speech and professional speech competence has been identified. The basic preconditions of effective production of professional speech are defined.

Key words: competence approach, professional speech competence, management, communication, communicative competence, language, speech.

СТАНОВЛЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК УМОВИ ВІДПОВІДНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО МОВЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА

Олена Власенко
кандидат економічних наук, доцент,
докторант зі спеціальності 053 «Психологія»
Університету Григорія Сковороди в Переяславі (Переяслав, Україна)
ORCID ID: 0000-0002-1011-1965
interesmore@i.ua

Анотація. В статті висвітлено суспільну необхідність менеджменту, багатоаспектність цього поняття та основне завдання. Виявлені, які в Україні, з позиції отримання вищої освіти із менеджменту, існують стандартизовані вимоги до цієї спеціальності. Розглянуто комунікаційний процес та його основну ціль. Визначені основні види комунікативної взаємодії та найрозповсюджені помилки комунікаційного процесу при управління організацією. Обгрунтовано важливість професійного мовлення для менеджера. Висвітлені основні групи компетентностей, якими повинен володіти менеджер після отримання відповідної освіти. Проведене аналітичне дослідження Стандартів вищої освіти України зі спеціальності «Менеджмент» другого (магістерського) та першого (бакалаврського) рівнів з метою визначення взаємозв'язку оволодіння означених компетентностей та необхідності опанування професійного мовлення. Виявлений взаємозв'язок професійного мовлення та професійно-мовленнєвої компетентності. Визначені основні передумови ефективного продукування професійного мовлення.

Ключові слова: компетентнісний підхід, професійно-мовленнєва компетентність, менеджмент, комунікація, комунікативна компетентність, мова, мовлення.

Вступ. Важливим інструментом соціальної адаптації індивіда в оточуючому середовищі є мовлення. Немає професії де б не використовувалось професійне мовлення. Менеджери повинні створювати умови гнучкості діяльності, за для оперативного реагування на потреби ринку до змін та для забезпечення конкурентоспроможності організації. Професійне мовлення сприяє продукуванню ефективних відносин співробітництва між робітниками та є основним інструментом професійної діяльності менеджера. Сучасний компетентнісний підхід до професії «менеджмент» спрямований на постійний професійний розвиток та самовдосконалення. Однією із важливих компетентностей, якими повинен оволодіти менеджер є професійно-мовленнєва, тому, що вона є підгрунтям відповідного професійного мовлення менеджера.

Розглядом значення «компетентності» займалось чимало вчених: Р. Бояцис, І. Зимня, Р. Уайт, О. Корніяка, О. Кравченко-Дзондза, Д. К. МакКлелланд, А. Маслоу, О. Овчарук, Л. Дж. Пітер, Д. Равен, Л. М. Спенсер-мол., С. М. Спенсер, Д. Хаймс, Н. Хомський та ін. Дослідженням професійно-мовленнєвої компетентності займалися: І. Бабій, Л. Барановська, Л. Березовська, Є. Бондаренко, А. Варданян, Л. Рубцова Т. Іванчікова, Н. Колодій, Н. Скибун та ін.

Однак, в їх дослідженнях не достатньою мірою відображено вплив компетентнісного підходу та професійно-мовленнєвої компетентності на професійне мовлення менеджера.

Мета статті: Дослідити взаємозв'язок компетентнісного підходу та відповідності професійного мовлення менеджера.

Для цього необхідно вирішити *наступні завдання:*

- відобразити значення професійного мовлення менеджера в його професійній діяльності;
- проаналізувати компетентнісний підхід до спеціальності «менеджер»;
- визначити взаємозалежність компетентностей менеджера і професійного мовлення;
- проаналізувати взаємозалежність професійно-мовленнєвої компетентності та професійного мовлення менеджера;
- виокремити передумови ефективного продукування професійного мовлення.

Основна частина. В середині XIX ст. відбулася промислова революція, яка внесла суттєві зміни у виробничий процес. З'явилась необхідність реорганізовувати управління підприємствами, використовуючи науковий підхід. Функції людини у трудовому процесі розмежувались на дві великі групи: фізичні (механічні) та розумові (управлінські). Саме це спонукало появу професії «менеджер». Як визначила І. Іванова: «управлінська професійна діяльність – форма практичної діяльності, яка є результатом процесів поділу і спеціалізації праці у перебігу суспільного розвитку і диференціації трудової діяльності людини».(Іванова, 2006:13)

Бурхливий розвиток та популяризація теорії менеджменту, дозволив суспільству зрозуміти необхідність та соціальну роль цього явища. Як зазначила І. Іванова: «Управління притаманне будь-якому суспільству, всім його сферам, оскільки в усіх роботах, в яких співпрацюють люди, загальний зв'язок і єдність процесу цього співробітництва з необхідністю представлені єдиною керуючою волею, яка формується у певний набір функцій, що стосуються не окремих робіт, індивідуальної діяльності кожного працівника, а всієї сукупної діяльності». (Іванова, 2006:54)

Результативність менеджменту досліджувалось в діяльності всіх організацій. Як визначив Д. Карнегі: «Виявилося, що навіть у таких галузях економіки, як машинобудування, фінансовий успіх лише на п'ятнадцять відсотків визначатиметься рівнем технічних знань фахівців, а на вісімдесят п'ять відсотків – їх навичками людського спілкування, тобто особистими якостями та вмінням керувати людьми». (Карнегі, 1989:11)

Відомо, що всі організації використовують основні чотири групи ресурсів: людські ресурси; фінансові ресурси; матеріальні ресурси (будівлі, сировина, устаткування тощо); інформаційні ресурси. Однак, необхідно чітко визначати, що використання трьох останніх груп ресурсів (фінансових, матеріальних, інформаційних) неможливо без людей. Отже питання керування людьми – знову є першочерговим.

Менеджмент, як професійна сфера, є надзвичайно широким та багатоаспектним поняттям, яке відображає різноманітні вимоги до управління з наукової позиції та підходів ведення професійних ділових стосунків.

Як зазначив А. Шегда: "Суть управління зводиться до активного впливу на параметри будь-якого об'єкта з метою усунення небажаних відхилень від заданих режимів роботи, у підтримці стану упорядкованості і динамічної рівноваги з оточуючим середовищем". (Шегда, 1998:16)

Головне завдання менеджера – трансформувати неорганізовану групу особистостей в єдину команду, яка працює на визначений результат.

У своїх дослідженнях А. Маркова виокремила у різних професіях загальні ознаки професіоналізму (Маркова, 1996):

– володіння спеціальними знаннями про цілі, зміст, об'єкти і засоби праці;
– володіння спеціальними уміннями на підготовчому, виконавчому та підсумковому етапах діяльності;
– володіння спеціальними індивідуальними властивостями особистості і характеру, що дозволить здійснювати процес діяльності й отримувати очікувані результати.

Існує велика різноманітність вимог до професії «менеджер». У системі великої Британії застосовується наступний перелік кваліфікаційних вимог (Баєва, Новальська, 2017:20):

• розуміння природи управлінських процесів, знання основних видів організаційних структур управління, функціональних особливостей і стилів роботи, володіння способами підвищення ефективності управління;
• уміння розібратися в сучасних інформаційних технологіях і засобах комунікації, необхідних для управлінського персоналу;
• ораторські здібності та вміння висловлювати думки;
• володіння мистецтвом управління людьми, добору й підготовки кадрів, регулювання стосунків серед підлеглих;
• здатність налагоджувати стосунки з клієнтами фірми, управляти ресурсами, планувати й прогнозувати діяльність;
• самооцінка своєї діяльності, вміння робити правильні висновки і підвищувати кваліфікацію.

В Україні до професії «менеджер», з позиції освіти, визначені стандартизовані вимоги, які прописані в Стандартах вищої освіти України зі спеціальності «менеджер» та «базуються на компетентнісному підході і поділяють філософію визначення вимог до фахівця, закладену в основу Болонського процесу та в міжнародному Проекті Європейської Комісії «Гармонізація освітніх структур в Європі»». У відповідності до Стандартів, компетентність – це «динамічна комбінація знань, вмінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, яка визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність».(Міністерство освіти і науки України, 2017)

Слід зауважити, що застосування компетентнісного підходу до розуміння професії «менеджмент» відбулося давно. Девід К. МакКлелланд, ще у 1973 році ввів поняття «компетенції» у психологію управління. Він вважав, що компетенції необхідно спостерігати із зовні індивіду як поведінкові характеристики особистості та саме вони будуть визначати успішність виконавця на роботі. Він розробив теорію про значення мотивації та компетентності для економічного та політичного розвитку, управління, здоров'я та професійних успіхів. На його думку: «традиційні академічні тести здатності та тести на знання предмету… не прогнозували ефективне виконання роботи або успіх у житті» (МакКлелланд, 1973:3)

Девід К. МакКлелланд відзначив, що саме компетентність, а не інтелект, становить підгрунтя ефективної професійної роботи особистості. При цьому, всі поведінкові характеристики компетентності формуються за рахунок різних видів навчання, і саме це відрізняє їх від інтелекту та індивідуальності. У своїх дослідженнях він підкреслює управлінський аспект компетентності та універсальність її використання: «підхід, що заснований на компетентності, дозволяє ув'язати в єдине ціле управління людськими ресурсами: при підборі персоналу, плануванні кар'єри, оцінці виконання та розвитку». Ним було виокремлено принцип дії компетенцій: «метод компетенцій наголошує на валідності критеріїв: важливо те, що дійсно призводить до найкращого виконання роботи, а не фактори, що найбільш достовірно описують усі характеристики людини в надії, що деякі з них будуть використані у виконанні роботи» (МакКлелланд, 1993:8)

З позиції компетентнісного підходу проводив свої дослідження діяльності менеджерів Р. Бояцис, який надав визначення компетенції як «основної характеристики особистості, що є основою ефективного чи чудового виконання роботи» (Бояцис,1982:34) Підсумком його дослідження стало виокремлення ключових компетентностей менеджера, що надають можливість досягнення поставлених цілей. Запропонована ним інтегрована модель відображає взаємозв'язок компетентностей особистості з функціями управління та середовищем, в якому діє організація. До таких компетентностей він відніс:

- здатність взаємодіяти з людьми,
- відмінні комунікативні навички,
- високий рівень мотивації,
- точна та позитивна самооцінка,
- здатність до логічного мислення та раціонального використання ресурсів.

У своєї моделі Р. Бояцис особливу увагу приділив валідності критеріїв. Він вважав, що необхідно аналізувати не всі характеристики особистості, а відокремити та досліджувати основні. При цьому, найважливішими, тобто основними, є ті, що призводять до успішного виконання поставленого завдання. Він, у своєму дослідженні, зробив акцент на необхідності моделювання компетентностей в роботі менеджера, що забезпечить підвищення ефективності виконання його професійних обов'язків. (Бояцис,1982)

Основним завданням менеджменту є узгодженість діяльності людей, що працюють в організації. Найважливішим інструментом для досягнення цього є комунікаційний процес. Основна ціль комунікаційного процесу в менеджменті – це психологічний процес впливу на людей, за для спонукання їх зробити те, що потрібно керівнику. В менеджменті цей процес передбачає наступні етапи:

1. Зосередження уваги людей на особистості яка керує процесом та встановлення контакту.
2. Передача відповідного повідомлення, сформованого відповідними професійними термінами.
3. Отримання зворотної інформації щляхом спостереження та слухання.
4. Подальший обмін (при необхідності) коригуючої інформації, щляхом постановка питань та зауважень.
5. Підсилення (при необхідності) повідомлення шляхом аргументації та контраргументації.
6. Визначення підсумків та ухвалення рішення;
7. Вихід із контакту.

Комунікативну функцію менеджменту забезпечує комунікативний зв'язок, який відбувається як між співробітниками так і з іншими людьми, поза межами організації. Мета комунікаційного зв'язку у менеджменті – забезпечити передачу інформації, що буде зрозумілою для всіх учасників цього процесу.

При реалізації процесу комунікації в організації можуть виникати наступні помилки (Душкіна, 2004:39):

♦ помилки перцептивно-інтерпретаційні – обумовлені специфікою сприйняття комунікаторів;

♦ диспозиційні помилки – спричинені відмінностями соціально-психологічних установок комунікаторів;

♦ статусні помилки – визначені відмінностями соціального статусу комунікаторів;

♦ семантично-інтерпретаційні – помилки вербальної природи, спричинені полісемічністю та багатозначністю змісту повідомлення;

♦ помилки інтерпретації невербального мовлення – обумовлені багатозначністю змісту повідомлення за рахунок різноманітних соціальних та культурних особливостей комунікаторів;

♦ помилки сприйняття зворотного зв'язку – відсутність навичок сприймати та розшифровувати повідомлення реципієнта;

♦ фальсифікаційні помилки – пов'язані із фальсифікацією, упередженістю, необ'єктивністю інформації;

♦ прелімінарні помилки – засновані на передчасності оцінок та висновків комунікаторів;

♦ помилки психологічного дисбалансу – пов'язані із страхом комунікаторів перед керівництвом або перевіряючими інстанціями.

Комунікація є процесом взаємодії, де відбувається обмін повідомленнями, емоціями між двома чи більше сторонами, із використанням звуків, знаків чи рухів із метою забезпечення взаєморозуміння. Вона є взаємозалежним впливом один на одного, де результатом є взаємовідносини між суб'єктами комунікації.

Комунікація поділяється на вербальна та невербальну. Основою праці менеджера є вербальна комунікація. Головними інструментами якої є мова (знакова система людської мови) та мовлення (звукові сигнали, які відображають мову), за допомогою яких здійснюються кодування і декодування повідомлення, яке комунікатор передає, а реципієнт сприймає.

Велику увагу при діловій комунікації приділяють іміджу партнерів по спілкуванню. У 1967 році А. Мехрабян провів експеримент сприйняття людини людиною. В результаті якого він визначив, що 55% від загального враження відноситься на те, як людина виглядає (колір шкіри та волосся, зовнішній вигляд, одяг, пози, жести, міміка та т. ін.), 38% залежить від того, як говорить людина (тон і висота голосу, темп промови, емоційне забарвлення мови, вимова та дикція та т. ін.) і лише 7% відноситься до того, що говорить людина (суть повідомлення). (Корягіна, 2019)

Однак, вважаємо цей висновок суперечливим і підтримуємо думку Н. Корягіної, яка не згодна з цим твердженням і вважає: «Саме за допомогою слів розповідають історії, передаються смисл авторських ідей, відбувається переконання через аргументацію та пояснення. Слова більшою мірою формують, визначають та спрямовують наше сприйняття навколишнього. За допомогою мови ми пізнаємо світ і збагачуємо себе» (Корягіна, 2019:146)

На нашу думку, в менеджменті, основна комунікативна роль віддається мові та мовленню. Як зазначила Л. Калмикова: «В мовленні, як у дзеркалі, відбивається спрямованість особистості, її настанови й тенденції, потреби, інтереси, схильності та ідеали». (Калмикова, 2008:9)

Розвиток мови та мовлення займає важливу роль в професійній діяльність менеджера. Тому, для ефективного комунікативного результату менеджер повинен опанувати комунікативну компетентність, яка забезпечить володіння: вербалізацією відповідними професійними мовними засобами створення повідомлення; відповідними мовленнєвими та психологічними методиками донесення повідомлення; процесом сприйняття ментального змісту думки; методиками усунення впливу перешкод, що впливають на комунікаційний процес при побудові діалогу при діловому спілкуванні.

Усі види комунікативної взаємодії у діловому спілкуванні та управлінській діяльності можна розділити на наступні види (Карпов, 2005:164):

1) паралельні комунікації, що супроводжують виконання всіх інших функцій та завдань;
2) бесіди, як індивідуальні, і колективні;
3) ділові переговори;
4) ділові наради;
5) громадські виступи;
6) мовні виконавчі дії як форма безпосереднього впливу на підлеглих.

Все це потребує опанування відповідного мовлення. К. Андерсон зазначив, що «мова надає магічний вплив тільки в тому випадку, якщо вона зрозуміла оратору, і слухачеві. І лише в цьому полягає секрет відтворення вашої ідеї в мозку іншої людини. Якщо ви говоритимете мовою, яка зрозуміла тільки вам, викладатимете свої ідеї, припущення і цінності, то на вас чекає провал». (Андерсон, 2019:9)

Менеджери для ефективного вирішення професійних завдань та результативної взаємодії із внутрішнім і зовнішнім середовищем діяльності організації використовують професійне мовлення.

Професійне мовлення – це процес обміну повідомленнями у певній галузі знань із використанням відповідних професійних термінів, при цьому у процесі беруть участь працівники, які за рахунок виконання цього процесу реалізують свої службові обов'язки.

Професійні терміни – це слова або словосполучення, що «властиві мовленню людей певної професії», «яке позначає поняття певної галузі знання чи діяльності людини» та «чітко й однозначно позначає наукове чи спеціальне поняття» (Юр'єв, 2016:122)

Для продукування професійного мовлення необхідно мати професійно-мовленнєві навички, які допоможуть не тільки озвучити та передати свої ідеї і пропозиції, а і сприятимуть комунікації менеджера, як в середині організації так і за її межами.

Продуктивність ділової комунікації залежить насамперед від наступних двох основних моментів:

- правильного вибору та єдиного сприйняття використання діловими партнерами професійних термінів, методів та прийомів комунікації;
- здатність партнерів із комунікації своєчасно усвідомлювати та ефективно долати комунікативні бар'єри.

Згідно Стандартів вищої освіти України зі спеціальності «менеджер», виокремлюють три основні види компетентностей, якими повинен володіти менеджер після отримання відповідної освіти (Міністерство освіти і науки України, 2017):

– інтегральна компетентність – узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентністні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності;

– загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача в різних галузях та для його особистісного розвитку;

– спеціальні (фахові, предметні) компетентності – компетентності, що залежать від предметної області, та є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю.

Було проведено аналітичне дослідження Стандартів вищої освіти України зі спеціальності «Менеджмент» другого (магістерського) та першого (бакалаврського) рівнів, на предмет взаємозв'язку необхідності опанування професійного мовлення за для засвоєння відповідних компетентностей менеджера.(Міністерство освіти і науки України, 2018, 2019).

Ці компетентності, у відповідності до Стандартів, були згруповані у дві групи: спеціальні (фахові, предметні) компетентності та загальні компетентності (рис. 1).

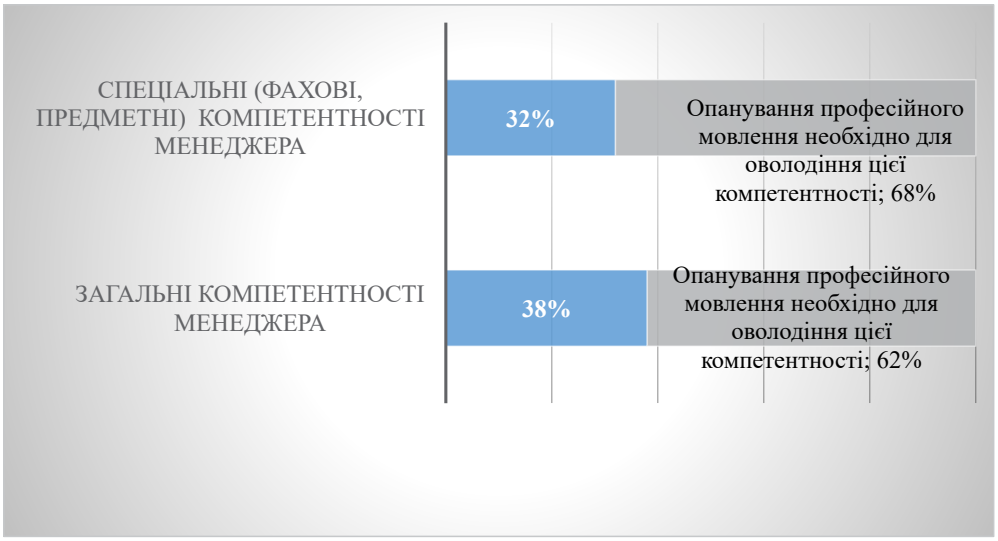

Рис. 1. Взаємозв'язок компетентностей менеджера та професійного мовлення

Після проведеного дослідження всі дані були приведені до середніх показників по групам. Отже, більше половини (68%) спеціальних (фахових, предметних) та загальних (62%) компетентностей менеджера потребують опанування професійного мовлення. Це свідчить, що більшість компетентностей, які необхідні менеджеру для виконання його професійний обов'язків щільно пов'язана з професійним мовленням.

Таким чином, менеджеру для виконання своїх професійних обов'язків необхідно опанувати професійне мовлення, а для підвищення його ефективності необхідно оволодіти професійно-мовленнєвою компетентністю, яка забезпечить навички вербалізації відповідними професійними мовними і мовленнєвими засобами створення повідомлення та сприйняття ментального змісту думки при запровадженні ділового мовлення. Надбання цієї компетентності є передумовою продуктивного ділового, професійного мовлення.

Ефективність професійного мовлення залежить від:

- індивідуальних особистісних характеристик мовця;
- наявності відповідних мовних і мовленнєвих знань (знання мови, відповідних професійних термінів, методик підсилення аргументації та т. ін.);
- вміння вибирати та використовувати відповідні мовленнєві методики ведення професійного мовлення;
- наявності продуктивного зворотного зв'язку;
- вміння правильно розшифровувати та сприймати повідомлення опонента;
- вміння використовувати методики усунення впливу перешкод на процес професійного мовлення.

Інакше кажучи, ефективність професійного мовлення залежить від опанування індивідом професійно-мовленнєвої та комунікативної компетентностей.

Висновки. Менеджмент, як професійна сфера, є багатоаспектним поняттям, що відображає різноманітні вимоги до управління та підходів ведення професійних ділових стосунків. Головне завдання менеджера – трансформувати неорганізовану групу особистостей в єдину команду, яка працює на визначений результат. Основним інструментом цього є комунікаційний процес, який забезпечує психологічний вплив на людей, за для спонукання їх зробити те, що потрібно комунікатору. Основою праці менеджера є вербальна комунікація, де головними інструментами є мова та мовлення. Менеджери для ефективного вирішення професійних завдань використовують професійне мовлення. До професії «менеджер» ставляться різноманітні вимоги. Застосування компетентнісного підходу до її розуміння відбулося давно. Однак в Україні лише нещодавно, з позиції отримання вищої освіти із зазначеної спеціальності, цей підхід та визначені стандартизовані вимоги стали прописані в Стандартах вищої освіти України зі спеціальності «Менеджмент» другого (магістерського) і першого (бакалаврського) рівнів спеціальності. Проведене аналітичне дослідження цих Стандартів з метою визначення взаємозв'язку оволодіння означених там компетентностей та необхідності опанування професійного мовлення, свідчить, що більшість компетентностей, які необхідні менеджеру для виконання його професійних обов'язків щільно пов'язана з професійним мовленням. Ефективність професійного мовлення залежить від ряду факторів, однак основною передумовою результативності продукування є опанування професійно-мовленнєвої та комунікативної компетентностей. Враховуючи значущість сутності вищеозначених феноменів за цією проблематикою, стає зрозумілим перспективність подальшого дослідження визначеної теми.

Список використаних джерел:

1. Методичні рекомендації, щодо розроблення стандартів вищої освіти, від «01» червня 2017 № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від «21» грудня 2017 № 1648) URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/proekty%20standartiv%20vishcha%20osvita/1648.pdf
2. Стандарт вищої освіти. Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти. Ступінь «бакалавр». Галузь знань: 07 «Управління та адміністрування», спеціальність: 073 «Менеджмент». / Затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 29.10.2018 року № 1165 URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/071.pdf
3. Стандарт вищої освіти. Другий (магістерський) рівень вищої освіти. Ступінь «магістр». Галузь знань: 07 Управління та адміністрування, спеціальність: 073 «Менеджмент». / Затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 10.07.2019 р. № 959 URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf
4. Андерсон К. TED Talks. Слова меняют мир. Первое официальное руководство по публичным выступлениям. Москва: Форс, 2019. 288 с.
5. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. Москва: ГИППО, 1982. 352 с.
6. Душкина М. Р. Психология влияния. Питер: СПб, 2004. 224 с.
7. Іванова І.В. Професіоналізація менеджменту: Монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.
8. Калмикова Л.О., Калмиков Г.В., Лапшина І.М., Харченко Н.В. Психологія мовлення і психолінгвістика / За заг. ред. Л.О. Калмикової. Київ: "Фенікс", 2008. 245 с.
9. Карнеги Д. Как преобретать друзей и оказывать влияние на людей [пер. с англ. Ф. П. Красавина]. Киев: Наук. думка, 1989. 219 с.
10. Карпов А. В. Психология менеджмента. Москва: Гардарики, 2005. 232 с.
11. Корягина Н. А. Самопрезентация и убеждающая коммуникация: учебник и практикум для вузов. Москва: Юрайт, 2019. 225 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма: Монография. Москва: РАГС, 1996. 309 с.
13. Менеджмент і адміністрування / [О. В. Баєва, Л. В. Лазоренко, Н. І. Новальська та ін.]; за ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. Київ: ДП "Вид. дім "Персонал", 2017. 336 с.
14. Шегда А.В. Основы менеджмента. Київ: Знання, 1998. 512 с.
15. Юр'єв Л.В. Необхідність використання термінологічних словників у професійному навчанні.// Проблеми та перспективи розвитку освіти. Київ. 2016. С. 121-125 URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/ped/14march2016/42.pdf
16. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence, American Psychologist, 1973. 28. P.1-14

References:

1. Metodychni rekomendatsii, shchodo rozroblennia standartiv vyshchoi osvity, vid «01» chervnia 2017 № 600 (2017) (Methodical recommendations for the development of standards of higher education) [in Ukraine] URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/proekty%20standartiv%20vishcha%20osvita/1648.pdf
2. Standart vyshchoi osvity. Pershyi (bakalavrskyi) riven vyshchoi osvity. Stupin «bakalavr». Haluz znan: 07 «Upravlinnia ta administruvannia», spetsialnist: 073 «Menedzhment». (2018) (Standard of higher education. The first (bachelor's) level of higher education. Bachelor's degree. Field of knowledge: 07 "Management and Administration", specialty: 073 "Management".) [in Ukraine] URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/071.pdf
3. Standart vyshchoi osvity. Druhyi (mahisterskyi) riven vyshchoi osvity. Stupin «mahistr». Haluz znan: 07 Upravlinnia ta administruvannia, spetsialnist: 073 «Menedzhment». (2019) (Standard of higher education. The second (master's) level of higher education. Master's degree. Field of knowledge: 07 Management and administration, specialty: 073 "Management") [in Ukraine] URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf
4. Anderson K. (2019) TED Talks. Slova menyayut mir. Pervoe oficialnoe rukovodstvo po publichnym vystupleniyam. (TED Talks. Words change the world. The first official guide to public speaking.) 288 s. [in Russian]
5. Boiatsys R.(1982) Kompetentnyj menedzher. Model effektivnoj raboty. (Competent manager. Model of effective work.) 352 s. [in Russian]
6. Dushkyna M. R.(2004) Psykholohyia vlyianyia. (Psychology of influence) 224 s. [in Russian]
7. Ivanova I.V. (2006) Profesionalizatsiia menedzhmentu (Management professionalization) 695 s. [in Ukraine]
8. Kalmykova L.O., Kalmykov H.V., Lapshyna I.M., Kharchenko N.V. (2008) Psykholohiia movlennia i psykholinhvistyka / Za zah. red. L.O. Kalmykovoi (Speech psychology and psycholinguistics) 245 s. [in Ukraine]
9. Karnehy D. (1989) Kak preobretat druzei y okazыvat vlyianye na liudei [per. s anhl. F. P. Krasavyna] (How to make friends and influence people) 219 s. [in Ukraine]
10. Karpov A. V. (2005) Psykholohyia menedzhmenta (Psychology of management) 232 s. [in Russian]
11. Koriahyna N. A. (2019) Samoprezentatsyia y ubezhdaiushchaia kommunykatsyia : uchebnyk y praktykum dlia vuzov (Self-presentation and convincing communication) 225 s. [in Russian]
12. Markova A.K. (1996) Psykholohyia professyonalyzma (Psychology of professionalism) 309 s. [in Russian].
13. Menedzhment i administruvannia / [O. V. Baieva, L. V. Lazorenko, N. I. Novalska ta in.]; za red. O. V. Baievoi, N. I. Novalskoi. (2017) (Management and administration) 336 s. [in Ukraine]
14. Shehda A.V.(1998) Osnovy menedzhmenta (Fundamentals of management) 512s. [in Ukraine]
15. Iuriev L.V. (2016) Neobkhidnist vykorystannia terminolohichnykh slovnykiv u profesiinomu navchanni. (The need to use terminological dictionaries in vocational training) S.121-125 [in Ukraine] URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/ped/14march2016/42.pdf
16. McClelland D.C. (1973) Testing for competence rather than for intelligence, American Psychologist, 28. P.1-14 [in USA]