

# ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 338: 37.032+ 316.776

Идрисов Бахтиер  
кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии  
Мелитопольский государственный педагогический университет  
им. Богдана Хмельницкого  
bahtiyar\_idrisov@mail.ru

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

**Аннотация.** Проанализировано содержание понятий «компетентность», «коммуникативная компетентность» и определены их содержание и составные элементы. Обосновано, что коммуникативная компетентность менеджера представляет собой сложную конструкцию из приобретенных управленческих умений, развитых навыков воздействия и возможностей применения личностного коммуникативного потенциала в командной работе. Представлен авторский социолингвистический метод определения коммуникативной компетентности.

**Ключевые слова:** компетентность менеджера, системная подготовка, коммуникативная менеджерская компетентность, повышение качества коммуникаций.

JEL Classification O15, I25

Idrisov Bakhtiyor  
PhD in Sociology, Associate Professor of Sociology  
Melitopol State Pedagogical University Bogdan Khmelnsky  
bahtiyar\_idrisov@mail.ru

## METHODOLOGICAL DEVELOPMENT OPPORTUNITIES COMMUNICATIVE COMPETENCE OF STUDENTS – FUTURE MANAGERS

**Abstract.** Analysis of the concept of "competence" has shown that it is a set of competencies acquired during training and further experience. In the course of scientific research conducted by the historical-analytical, analytical and comparative content-analytical methods it has been proven that the concept of "communicative competence" is a complex, multidisciplinary, backbone element of general professional competence of the expert. The study determined that the professional competence of the manager is digested with interconnected system of competences, and its communicative competence is the link of the modern production process. Communicative competence of the manager is formed in the process of learning, it is a reflection of formed of professional thinking and is a complex structure of the acquired management skills, skills development impacts and opportunities for application of personal communicative potential in teamwork. The author developed and proposed to implement the "Sociolinguistic method of determining the level of communicative competence of students", the aim of which is to clarify the application of the level of formation of professional thinking and manager, respectively, of the teacher action direction for its development. The proposed methodology in the educational process may contribute to the formation of the system of knowledge in the field of communication, self-determination of the regulatory rules for their use and understanding of the features of social and verbal behavior with representatives of various professions and social strata. The educational process of its use can help to determine the effectiveness of adaptation of students to training and possible professional expectations.

**Keywords:** competence of the manager, system training, communication managerial competence, improving communication quality.

**Постановка проблеми.** Современные условия рынка отражают глобальные изменения в действии, где вместо конкретного товара потребителю предлагается комплекс услуг по его обслуживанию, а сам товар все чаще становится лишь поводом для оказания услуг. Потребитель, в конечном итоге, участвует в обмене не материальными объектами, а виртуальными качествами – отражениями психического образа. Изменения происходят и в системе производства, где предмет профессиональной деятельности трансформируется из материальной объектной формы промышленного производства в виртуальную многомерную сущность. Данные трансформации проявились в следующих противоречиях:

1) между внешними проявлениями производственной деятельности и ее содержанием;

2) в организации производства превалируют внешние формы конечного продукта, то есть документы, свидетельствующие о выполнении задач, а не его конкретная форма – договоренности, гарантии и условия;

3) производство и развитие новейших технологий все больше становятся зависимыми от кратковременных коммерческих интересов;

4) результат труда все больше воспринимается как психологический образ, а клиенто-ориентированный подход становится основным в организации исследований функционирования рынка.

Таким образом, менеджмент в условиях трансформации рыночных отношений и сложившихся проблем в управлении производством вынужден искать новые решения проблем постановки целей и задач функционирования, оценки производственных рисков, уровня ответственности и взаимодействия, формировать новые синтетические направления научного и практического дискурса.

**Анализ исследований и публикаций.** Современная профессиональная подготовка в сфере менеджмента представлена в контексте таких методологических подходов к обучению студентов как компетентностный, личностно-ориентированный, профессионально-деятельностный, профессионально-

личностный и порядка еще двадцати научных концепций и практик.

Следует отметить, что ключевые вопросы профессиональной подготовки в контексте компетентностного подхода достаточно широко рассматриваются в работах таких исследователей как И. Зимняя, Дж. Равен, П. Сперроу, Д. Хаймс, Г. Халаж, Н. Хомский, А. Хуторской, Б. Эльконин и других ученых в различных отраслях науки. При этом анализ содержания научных работ показывает, что в понимании долгосрочных перспектив его реализации существует две совершенно противоположных гипотезы:

1) понятия «компетентность» и «компетенция» не содержат принципиально новых элементов, не входящих в объем понятий «знание» и «умение», а применение навыков и осознание рисков являются следствием обучения и практической деятельности, поэтому приоритетность именно данного подхода над другими обучающими практиками является неверным;

2) компетентностный подход наиболее точно отражает социально-экономическую реальность, отвечает основным запросам производственной сферы и является средством модернизации профессионального образования.

Обе гипотезы, несмотря на противоречия, в принципе верны, однако следует учитывать, что современный менеджмент является симбиозом практической деятельности и теоретических построений, где используются новейшие достижения не только в экономике, но и социологии, психологии, социолингвистике и других отраслях научного познания. Данной мультидисциплинарности в подготовке будущих менеджеров, по нашему мнению, наиболее соответствует концепция компетентностного обучения, где компетенции выступают в качестве элементов общепрофессиональной подготовки, а развитые коммуникативные способности являются связующим звеном между приобретенными знаниями и практическими навыками.

Таким образом, **целью исследования** является определение действий по развитию у будущих менеджеров коммуникативной составляющей профессиональной деятельности, а **основными заданиями** – анализ ме-

ждународных документов, соглашений, словарей и научных работ по вопросам понятий «компетентность», «компетенции» и «коммуникативные компетенции»; выделение элементов коммуникативных компетенций менеджера; определение методологических возможностей повышения качества коммуникаций у будущих менеджеров.

#### **Изложение основного материала.**

Следует отметить, что применение понятий «компетентность» и «компетенции» обладает собственной историей развития и специфическими различиями в их содержании. Анализ научной литературы показывает отсутствие единой трактовки сути изучаемых понятий что, наряду с отсутствием единого подхода к их классификации и разграничению, привело к проблемам терминологического характера. Противоречие в понимании и использовании заимствованных европейцами дефиниций было изначально заложено в двух основных концепциях видения конечной цели образования:

1) англо-американской модели, в которой профессионализация трактуется как совокупность стратегий определенной группы;

2) континентальной модели, где определяются возможности государства в удовлетворении требований и ожиданий общества.

Однако следует иметь в виду, что английский язык в США и Англии обладает значительными лексическими особенностями, что и обуславливает различное написание понятий «competence» или «competency». И именно в европейском понимании проявились проблемы в определении компетентностной сферы: в научном переводе английское «competence» имеет не только двойное значение – «компетенция» и «компетентность», но и разное понимание. Данная специфика привела к тому, что некоторые представители континентальной модели обучения при переводе понятия «competences» из американских источников применяют термин «компетенции», если же дефиниция приводится в английских работах – как «компетентности». Подобное противоречие объясняется различиями в их применении, так, Ф. Ле Дейст утверждает, что функциональные и когнитивные компетенции относятся к поведенческим компете-

ниям в США, в то время как в Великобритании когнитивные и поведенческие компетентности включаются в профессионально-функциональную модель [7, с. 27-46]. Вариативность в понимании, трактовке и применении изучаемых дефиниций на протяжении длительного времени получила свое отражение в таблице 1.

В рамках одной статьи не представляется возможным привести полный анализ содержания понятий, однако, мы можем сделать следующий вывод:

1) каждый ученый раскрывает новые подходы к содержанию понятий в зависимости от научного применения и личного видения цели исследования;

2) в образовательных программах отсутствует единое понимание компетенций, что вызвано различиями в национальных целях управления;

3) состав, иерархия и их дифференциация доминируются и смещаются по рангу в зависимости от состояния национальной экономики [2, с. 61].

На проблему понимания и применения рассматриваемых дефиниций изначально обратили внимание принимавшие активное участие в разработке целей и принципов европейского компетентностного обучения В. Бетхер и С. Адам, отметив, что «связь между результатами обучения и содержанием компетенций достаточно сложная сфера и предмет споров и немалой путаницы». Соответственно, произвести даже приблизительный подсчет всего массива компетенций не представляется возможным: подобную попытку сделал в 2009 году П. Мюллер, пришедший к выводу, что только в медицинском образовании в учебных программах европейских университетов насчитывается 84 вариации ключевых компетенций [9, с. 140].

В рамках выделенных заданий работы следует отметить и факт одновременного применения в научных источниках и нормативных документах соотношения понятий «компетентность» – «компетенции» – «компетентности». Данные противоречиями объясняются тем, что в украинском научном пространстве существует три различных подхода к их использованию:

Таблиця 1

**Содержание понятий «компетентность» и «компетенция», представленных в различных зарубежных источниках и концепциях**

Год	Источник либо концепция и ее автор	Содержание понятий
1707	Glossographia Anglicana Nova	Компетенция – удобство, соответствие или достаточность.
1828	An American dictionary of the English language	Компетентность / Компетенции Полномочия, юридическая сила, адекватность, пригодность, компетенция доказательств.
1928	Генетика и биология Ф. Гриффит	Компетентность – состояние, при котором бактерии способны принимать ДНК из внешней среды.
1959	Психология. Р. Уайт	Компетентность / Компетенции Способности эффективно взаимодействовать с окружающей средой вследствие длительного обучения.
1965	Педагогика. Н. Хомский	Компетентность – система знаний и умений отличать грамматические предложения от неграмматических.
1972	Социолингвистика. Д. Хаймс	Компетентность – уровень совокупных социальных знаний об уместности использования языка в различных жизненных ситуациях.
1973	Управление персоналом. Д. МакКлелланд	Компетентность / Компетенции Совокупность способностей, необходимых специалисту для успешной карьеры.
1982	Менеджмент. Р. Бояцис	Компетентность – характеристика трудовой единицы, способной высокоэффективно выполнять свою работу.
1997	Глоссарий терминов рынка труда	Компетентность – совокупность требований, предъявляемых наемному работнику.
1998	Маркетинг. Р. Калантон	Компетентность – интеллектуальные процессы, создающие и интегрирующие знания о рынке.

1) часть исследователей не разграничивают «компетентность» и «компетенции», а используют какое-то одно понятие из двух;

2) некоторые считают понятия равнозначными, одновременно применяя «компетентность», «компетенции» и «компетентности»;

3) другие ученые разграничивают понятия, причем включают компетенции в состав общепрофессиональной компетентности.

По нашему мнению, одновременное применение понятий «компетентности» – «компетенции» вступает в противоречие как с логикой построения языка, так и положения о том, что профессионализм является системной подготовкой специалиста, то есть совокупностью компетенций, приобретенных в процессе обучения и дальнейшего жизненного опыта [2, с. 60]. Соответственно, исследуемое понятие в качестве элемента

системы формирования общепрофессиональной компетентности может трактоваться как «компетенции», а в качестве самостоятельного феномена – как «компетентность», например, «коммуникативная компетентность менеджера», содержание которой рассматривается в нашем исследовании.

В «Глоссарии терминов рынка труда, разработки стандартов, образовательных программ и учебных планов», предложенного к реализации в 1997 году определены следующие модели компетенций, отличающиеся планированием, организацией обучения и оценкой успеваемости:

1) «Модель компетенции, основанная на параметрах личности», где конечной целью обучения является подготовка руководящих кадров;

2) «Модель компетенции решения задач» – целью ее применения является обучение

инженерным специальностям для узкоспециализированной отрасли производства;

3) «Модель управления деятельностью», целью которой является подготовка специалиста, отвечающего совокупности социальных требований, предъявляемых наемному работнику – ее действие наиболее соответствует обучению педагогов;

4) «Модель компетенции для производительной деятельности», действие которой направлено на обучение специальностям, где эффективность работы измеряется по результатам продаж, управлению проектами или производством – ее применение оптимально при подготовке менеджеров и маркетологов.

Анализ содержания модели показывает ее следующие особенности:

а) образовательные программы составляют в соответствии с требованиями к умениям формирования эффективных стратегий для достижения целей;

б) используется прагматический подход, направленный на развитие у будущих специалистов умений и способностей к самостоятельному обучению;

в) эффективность обучения определяется высокой внутренней мотивацией студента к образованию [1, с. 69–70].

Следует выделить: применение данной модели основывается на научных подходах, предложенных Л. Спенсером и Р. Бояцисом для подготовки менеджеров, а также концепции Д. МакКлелланда «Движение за компетенциями». Необходимость разработки концепции, по утверждению Д. МакКлелланда, была вызвана следующими факторами:

1) общепринятое тестирование претендентов на должность по психодиагностическому сценарию – личностные тесты плюс тесты на интеллект, не дают точного прогноза в правильности выбора;

2) компетенции должны быть измеримыми и надежно отличать лучших работников от посредственных;

3) эксперты скорее договорятся между собой, чем объективно признают характеристики, по которым работник становится лучшим, так как «представления о компетенциях трудно осознаются и вербализуются» [8, с. 1].

Поэтому вместо традиционного психодиагностического сценария «параметры методик – характеристики субъекта – прогноз успешности деятельности», Д. МакКлелландом была предложена методика экспертизы «Движение за компетенциями» по принципу «требования к успешной деятельности – оценка компетенций субъекта».

Подход, предложенный автором, был апробирован в масштабном исследовании, проведенном в различных организациях специалистами в области менеджмента С. Спенсером и Л. Спенсером. В результате был составлен глоссарий из 21 компетенции, обладание которыми необходимо для специалистов и руководителей среднего и высшего звена управления. Данная работа подтверждала утверждение, что компетенции менеджера должны оцениваться и идентифицироваться экспертным путем [8, с. 13–14].

В 1982 году в США была опубликована монография Р. Бояциса «Компетентный менеджер. Модель эффективной работы», основной концепцией которой было утверждение, что компетенции необходимы для эффективного выполнения работы, но обладание ими не будет решающим в случае их несоответствия функциональным либо культурным и организационным требованиям. Автор работы выделил 19 компетенций, характерных для общепрофессиональной деятельности менеджера, определяющих их направленность и обладающих собственными составными элементами. Из общего количества выделенных компетенций, такие из них как стремление оказывать влияние; использование устных презентаций; концептуализация заданий; использование социального влияния; управление групповым процессом и нацеленность на отношения с другими людьми являются коммуникативными знаниями и умениями [6, с. 244–246]. Таким образом, мы приходим к выводу, что коммуникативная компетентность менеджера представляет собой сложную системную конструкцию, являющуюся связующим звеном современного производственного процесса.

Следует отметить, что вопросы коммуникаций интересовали ученых различных эпох: Аристотель отождествлял челове-

скую деятельность с целью общения и ее осуществленностью; Платон и Сенека под реализацией общения подразумевали дружбу; И. Кант и М. Шеллер – уважение и симпатию [2, с. 59]. Однако научное применение понятия «компетенция» впервые было предложено лишь в 1965 году филологом Н. Хомским, определившим ее как способности, возможности, приспособленность и пригодность специалиста выполнять определенную группу действий. Ученый особо выделил, что общение является спонтанным действием, в то время как компетенция является результатом обучения, то есть профессиональное «употребление языка является непосредственным отражением компетенции» [5, с. 10].

Подобная трактовка понятия вызвала критику в научном мире: так, социолог Д. Хаймс оппонировал Н. Хомскому тем, что существуют правила употребления языка, регулирующие производство и понимание высказываний в соответствии с определенной ситуацией и предложил заменить понятие «языковая компетенция», введенное в научный оборот филологом, на «коммуникативные компетенции» [4, с. 47-48]. Медик П. Джиджиоли высказался по этому поводу еще более жестко: «индивид, обладающий одной лишь языковой компетенцией, является в некотором роде, культурным чудовищем. ...Он знает грамматические правила языка, но не знает, когда молчать, когда говорить, какие средства пригодны в определенной ситуации» [11, с. 78]. В конечном итоге, несмотря на противоречия, обе концепции стали основой компетентностной модели.

Следует признать, что в рамках одной статьи невозможно отразить все многообразие научных споров и предложенных теорий по вопросам содержания и применения понятия. Однако анализ источников, приведенных в таблице 2, дает возможность для выделения наиболее значимых элементов коммуникативного компетентностного обучения.

Контент-анализ указанных источников дает основания для выводов, что коммуникативная компетентность менеджеров представляет собой сложную взаимосвязь

следующих сформированных профессиональных качеств:

- 1) умение выстраивать личностные отношения в соответствии с полученной информацией и поставленными заданиями;
- 2) обладание высоким уровнем коммуникации и способностью организовывать взаимодействие с представителями различных профессий;
- 3) умение анализировать и прогнозировать последствия дальнейших изменений на рынке и соответственно перестраивать командную работу.

Исходя из приведенных выводов, нами предлагается авторский «Социолингвистический метод определения уровня коммуникативной компетентности студентов», целью применения которого является выяснение уровня сформированности профессионального мышления менеджера и соответственно, направленность действий преподавателя для его развития.

Критериями усвоения студентами профессиональных знаний, умений и навыков является система оценивания ECTS, где уровень коммуникативной компетентности студентов оценивается следующим образом:

- 1) не отвечающие требованиям общения на бытовом уровне;
- 2) словарный запас, достаточный лишь для бытового общения;
- 3) необходимо дальнейшее развитие знаний и умений в профессиональном и бытовом общении;
- 4) развитые коммуникативные знания, умения и навыки, требующие дальнейшей корректировки и усовершенствования;
- 5) сформированная профессиональная коммуникативная компетентность.

Согласно предложенному методу, уровень коммуникативной компетентности будущих менеджеров определяется по формуле:

$$X_{\text{кк}} = 100 - (Y + Z),$$

где:  $X_{\text{кк}} = X_1 + X_2$ ;

$X_1$  – научные понятия, в том числе и на иностранных языках;

**Понятие «коммуникативные компетенции», данное в различных научных источниках и материалах соглашений**

Источники	Теории и концепции	Содержание понятия «коммуникативные компетенции»
Документы Юнеско	Желаемый результат образования	Научиться познавать, делать, жить вместе, учиться жить
Материалы Болонского соглашения	Использование механизмов управления обществом	Владение и умение использования языка для достижения целей и планирования актов и эффектов сообщения
Tuning Educational structures	Формирование общей «системы координат»	Адаптивность и свободное владение вербальными и невербальными средствами социального поведения
Проект CE	Развитие современных языков	Система внутренних ресурсов для выполнения коммуникативных действий в межличностном взаимодействии
Школа менеджмента в университете Эдинбурга	Обучающий подход «портрет идеального управленца»	Лидерство, умение влиять на людей; эффективное принятие решений; умение работать в команде; способность убеждения
М. Болензат	Развитие индивидуальных способностей менеджера	Гармоничное сочетание знаний, навыков и способов общения в управлении производительным процессом
Р. Бояцис	Модель эффективной работы менеджера	Коммуникативные умения, необходимые в управлении групповым процессом
Р. Клиффорд	Трехсекционная модель обучения	Результативность в формировании и развитии вербальных способностей.
Д.МакКлелланд	Движение за компетенциями	Экспертно доказанные коммуникативные знания и умения
Г. Халаж	СВЕ-подход (компетентностное базовое образовании)	Развитые коммуникативные знания, умения и способности, необходимые в профессиональной деятельности

X2 – нормативные слова и словосочетания, применяемые студентами в учебном процессе и межличностном общении;

Y – молодежные жаргонизмы и слова-заимствования;

Z – слова и словосочетания из языка различных субкультур.

Оценивание должно проводиться поэтапно, в форме самостоятельной работы студентов:

1) преподавателем предлагается блок из 10 ключевых понятий темы или модуля, где к каждому из них студенты должны найти 10 синонимов либо аналогов, набирая в общей сложности 100 баллов (1 синоним – 1балл);

2) будущие менеджеры должны самостоятельно соотнести найденные ими аналоги по графам в следующем порядке:

– понятия, применяемые не только при изучении конкретной дисциплины, но и из других отраслей науки по данной тематике;

– нормативные слова и словосочетания, используемые в межличностном общении (данный фактор является немаловажным, так как менеджеру придется общаться с представителями различных профессий и страт, поэтому не каждый собеседник поймет дефиниции или обороты в стиле аргю);

– молодежные жаргонизмы и слова-заимствования из языка зарубежных сверстников;

– слова и словосочетания из языка различных субкультур (возможно и ненормативная лексика);

3) дать оценку собственной коммуникативной компетентности в соответствии с набранными баллами ( $X_1+X_2$  – положительные характеристики,  $Y+Z$  – отрицательные) и определить ее место, роль и значение в структуре будущей профессиональной деятельности.

Следует отметить, что коммуникативная компетентность специалиста является мультидисциплинарным понятием, поэтому предложенная автором методика, несмотря на свои недостатки и возможную необходимость в коррекции, является достаточно универсальной, и была апробирована со студентами различных специальностей.

Выводы. Анализ содержания понятий «компетентность», «компетенции» и «коммуникативные компетенции» дают основания для следующего утверждения:

– понятие «компетентность менеджера» представляет собой усвоенную систему взаимосвязанных компетенций;

– коммуникативная компетентность менеджера является связующим звеном современного производственного процесса.

– коммуникативная компетентность менеджера формируется в процессе обучения и является отражением сформированного профессионального мышления;

– коммуникативные менеджерские компетенции представляют собой сложную конструкцию из приобретенных управленческих умений, развитых навыков воздействия и возможностей применения личностного коммуникативного потенциала в командной работе.

Предложенная автором методика в образовательном процессе может способствовать формированию системных знаний в области коммуникаций, самостоятельному определению нормативных правил их применения и осознанию особенностей социального и речевого поведения с представителями различных специальностей и социальных страт. В воспитательном процессе ее применение может позволить определить эффективность адаптации студентов к обучению и возможные профессиональные ожидания.

#### Список литературы

1. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов, образовательных программ и учебных планов. ETF (European Training Foundation), 1997. – 160 с.
2. Ідрісов, Б. Формування комунікативної компетентності студентів – майбутніх соціологів як можливостей підвищення якості інтерв'ювання / Б. Ідрісов // Соціологічні студії. – Луцьк, 2016. – № 1(8). – С. 58-64.
3. Согачева, О.В. Теория и практика коммуникационного менеджмента / О.В. Согачева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – Краснодар, 2013. – № 3. – С. 219–221.
4. Хаймс, Д.Х. Этнография речи / Д.Х. Хаймс // Новое в лингвистике. – Вып. VII. Социолингвистика. – М., 1975. – С. 42-95.
5. Хомский, Н. Аспекты теории синтаксиса / Ноам Хомский; перевод с английского; под редакцией В.А. Звегинцева. – М.: МГУ, 1972. – 233 с.
6. Boyatzis, R. The competent manager: A model for effective performance / Richard E. Boyatzis. – New-York: John Wiley & Sons, 1982. – 328 p.
7. Le Deist, F. What is competence? / F.D. Le Deist, J. Winterton. // Routledge Taylor&Francis Group: Human Resource Development International, March, 2005. – 8(1). – Pp. 27–46.
8. McClelland, D. Testing for competence rather than for intelligence / D.C. McClelland. // Harvard University: American psychologist, 1973. – 28(1). – Pp. 1-14.
9. Mueller, P. Incorporating professionalism into medical education: the Mayo Clinic experience / P.S. Mueller, J. Keio // London: Med. Educ., 2009. – 58(3). – Pp. 133–143.
10. Tuning Educational Structures in Europe / Line 1. Learning Outcomes // Competencies Methodology, 2001-2003. – Phase 1. [Электронный ресурс]: Режим доступа: [http://www.uc.pt/ge3s/event\\_04/event\\_04/tuningexecutivesummary-3.pdf](http://www.uc.pt/ge3s/event_04/event_04/tuningexecutivesummary-3.pdf)
11. Giglioli, P. Introduction, Language and Social Context: Selected Readings / P.P. Giglioli // London: Med. Educ., 1977. – 112 p.

#### References

1. Glossariy terminov rynka truda, razrabotki standartov, obrazovatelnyh programm i uchebnyh planov [Glossary of terms of the labor market, development of standards, educational programs and curricula] (1997). *ETF (European Training Foundation)*. 160 p. [In Russian]
2. Idrisov, B. (2016). Formuvannya komunikativnoyi kompetentnosti studentiv – maybutnih sotsiologiv yak mozhlivostey pidvishchennya yakosti interv'yuvannya [Formation of communicative competence of students - future social scientists as opportunities to improve the quality of interviewing]. *Sotsiologichni studiyi - Sociological studios, Vol. № 1(8), 58-64* [in Ukrainian].
3. Sogacheva, O.V. (2013). Teoriya i praktika kommunikatsionogo menedzhmenta [Theory and practice of communication

- management]. *Gumanitarnye, sotsialno-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki - Humanitarian, social, economic and social sciences*, Vol. № 3, 219-221 [In Russian].
4. Himes, J.H. (1975) Etnografiya rechi [Ethnography of speech]. *Novoe v lingvistike - New in linguistics*, Vol. VII. Sotsiolingvistika – Sociolinguistics, 42-95 [In Russian].
5. Homskiy, N. (1972) Aspekty teorii sintaksisa [Aspects of the theory of syntax]. *Moskva, MGU – Moscow, MGU*, 233 p. [In Russian].
6. Boyatzis, R. (1982) The competent manager: A model for effective performance. *New-York: John Wiley & Sons*, 328 p. [In English].
7. Le Deist, F. Winterton, J. (2005) What is competence? *Routledge Taylor&Francis Group: Human Resource Development International*, Vol. № 8(1), 27-46 [In English].
8. McClelland, D. (1973) Testing for competence rather than for intelligence. *Harvard University: American psychologist*, Vol. № 28(1), 1-14 [In English].
9. Mueller, P. (2009) Incorporating professionalism into medical education: the Mayo Clinic experience. *London: Med. Educ.* Vol. № 58(3), 133–143 [In English].
10. Tuning Educational Structures in Europe / Line 1. Learning Outcomes. Competencies Methodology, 2001-2003. – Phase 1. [www.uc.pt](http://www.uc.pt). Available at: [http://www.uc.pt/ge3s/event\\_04/event\\_04/tuningexecutivesummary-3.pdf](http://www.uc.pt/ge3s/event_04/event_04/tuningexecutivesummary-3.pdf)
11. . Giglioli, P. (1977) Introduction, Language and Social Context: Selected Readings. *London: Med. Educ.*, 133–143 [In English].