

Social Work & Education

©SW&E,2017

Olga Soroka,

*Doctor of pedagogical sciences,
Assistant professor,
Department of social pedagogy and
social work,
Volodymyr Hnatyuk Ternopil National
Pedagogic University*

Ольга Сорока,

*доктор педагогічних наук, доцент
кафедра соціальної педагогіки і
соціальної роботи
Тернопільський національний
педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка*

Ternopil, Ukraine

*м. Тернопіль, Україна
sorokaolga175@gmail.com*

Received: May 09, 2017

1st Revision: May 30, 2017

Accepted: June 12, 2017

ORCID ID: 0000-0003-1483-8974

Soroka, O. (2017). Management competence of the social sphere specialists. on the question of terminology *Social Work and Education*, Vol. 4, No. 1., pp. 82-92

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: ДО ПИТАННЯ ТЕРМІНОЛОГІЇ

АНОТАЦІЯ. У статті висвітлено проблему управлінської компетентності фахівців соціальної сфери. Охарактеризовано функціональний спектр професійної діяльності соціальних працівників / соціальних педагогів, серед яких основними є організаційна, прогностична, управлінська функції, пов'язані з управлінською компетентністю. Розкрито зміст поняття «управління», що передбачає наявність умінь керівника добиватися поставлених цілей, застосовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. Встановлено, управлінська компетентність спрямована на оволодіння методологією ефективного управління, базується на принципах і соціально-психологічних методах соціального управління. Проаналізовано різні підходи до визначення управлінської компетентності – як ознаки особистості, наявності управлінських здібностей, досвіду, знань, умінь, поведінкових реакцій. Представлено професійну компетентність фахівця соціальної сфери як багатоаспектне поняття, до складу якого входить управлінська компетентність. Уточнено поняття «управлінська компетентність фахівців соціальної сфери», що передбачає наявність управлінських знань і відповідного комплексу управлінських умінь.

Ключові слова: управлінська компетентність, фахівці соціальної сфери.

Вступ

У даний час в Україні відбувається реформування соціальної сфери та утвердження соціальної роботи як професійної діяльності. Важливим аспектом є розвиток умінь і навичок щодо управління соціальною роботою, підвищення її ефективності та результативності. Особливо актуальною потреба у підвищенні рівня управлінської компетентності є для менеджерів соціальної роботи, до функцій яких і належить здійснення управління соціальною роботою.

Специфіка управлінської діяльності виявляється у жорстких тимчасових обмеженнях (коли висуваються певні терміни виконання соціальних проєктів, угод, наказів, розпоряджень), хронічній інформаційній невизначеності, наявності високої відповідальності за результат, нерегламентованості праці, постійній нестачі ресурсів, частих екстремальних, стресових ситуаціях. До того ж іноді виникає необхідність одночасного виконання багатьох дій і розв'язання багатьох завдань (Жигарь В., 2011).

Варто наголосити на тому, що сучасний соціальний працівник є одночасно і менеджером. Такі якості, як цілеспрямованість, організованість, відповідальність, комунікабельність, прагнення до постійного професійного росту, уміння управляти своїм часом є ключовими для будь-якого фахівця соціальної сфери і формуються вони як у процесі навчання у вищому навчальному закладі, так і під час здійснення професійної діяльності.

Підтримуючи думку науковців (Краевский В. В., 2003; Лук'янчук Г.; Морська Л. І., 2008), вважаємо, що саме управлінська компетентність забезпечує високий рівень професіоналізму соціальних працівників. Незважаючи на те, що сучасні фахівці соціальної сфери у переважній більшості є кваліфікованими спеціалістами, багатьом з них бракує саме управлінської компетентності, що виявляється у виборі не завжди ефективного стилю управління, перевантаженістю роботою, помилках при прийнятті відповідальних рішень, нездатності попереджати і розв'язувати конфлікти, порушенні адаптації до нових умов тощо. Управлінська компетентність сприятиме усуненню цих недоліків. Таким чином, дослідження управлінської компетентності фахівців соціальної сфери є актуальною проблемою соціальної роботи.

Інтерес до управлінської діяльності останнім часом значно розширився. Висвітленню проблеми управління в соціальній сфері присвячено праці Ю. Афоніна, М. Головатого, Є. Дедова, О. Песоцької, Г. Щокіна та інших. Не пройшов повз уваги науковців аналіз сутності управлінської компетентності (Р. Вдовиченко, Л. Глінчук, А. Грушева, Г. Єльнікова, В. Жигарь, Г. Лук'янчук, Д. Козлов, Ю. Коваленко та інші), професійної компетентності фахівців соціальної сфери (Н. Грішина, В. Дударьов, О. Карпенко та інші). Однак, незважаючи на увагу вчених до проблеми формування управлінської компетентності менеджерів в освітній, військовій, економічній сферах, недостатньо дослідженими залишаються питання формування і розвитку управлінської компетентності соціальних працівників.

Мета – дослідити управлінську компетентність фахівців соціальної сфери.

Завдання дослідження: розкрити суть понять «управління», «компетентність», «управлінська компетентність»; проаналізувати управлінську діяльність з погляду різних наукових підходів.

Основна частина

Сучасні реалії вимагають від фахівців соціальної сфери, до яких ми відносимо соціальних працівників і соціальних педагогів, діяти по-новому, використовуючи інноваційні методи і технології соціальної роботи, розвивати новий стиль мислення та поведінки конкурентоспроможної особистості.

Необхідно також враховувати думку дослідників Ю. Льоніної (Лёнина Ю. А., 1998), Л. Міщик (Міщик Л. І., 1997), які стверджують, що соціальний педагог може здійснювати професійну діяльність, працюючи в різноманітних установах, які за відомчою приналежністю можна класифікувати на установи освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення, комітетів у справах сім'ї та молоді, установи, що належать до системи органів внутрішніх справ і юстиції тощо.

Суть професійної діяльності соціального педагога полягає в тому, що на відміну від учителя, він має справу з дітьми, підлітками, молоддю у процесі їхнього розвитку, соціального становлення. При цьому він має виконувати низку різних функцій – окремих, відносно самостійних, але тісно взаємопов'язаних видів відповідної діяльності. Враховуючи той факт, що компетентність, як правило, співвідноситься з конкретним видом діяльності, то на сьогодні у науковій літературі описуються її різні види: соціальна, психологічна, соціально-психологічна, комунікативна, правова, психологічна, педагогічна, управлінська тощо. Кожен із перерахованих компетентностей має свої особливості саме завдяки специфіці виконуваної діяльності. Оскільки будь-який вид діяльності має свої особливості, то кожна професія прагне окреслити коло питань, що відносяться до її професійної компетенції. Ми проаналізували і представили спектр функцій професійної діяльності фахівців соціальної сфери з різних наукових поглядів (табл. 1).

При всьому різноманітті підходів до визначення функцій фахівців соціальної сфери, можна простежити подібність у визначенні деяких з них. Так, наприклад, практично кожний з дослідників називають організаційну, прогностичну та управлінську функції, які напряму пов'язані з управлінською компетентністю соціального працівника, оскільки вони є складовими управлінської діяльності – це планування, організація, комунікація, контроль, мотивація тощо.

Зосередивши увагу на функціональному спектрі, нагадаємо, що в реальній практичній діяльності соціального працівника названі функції проявляються у тісному взаємозв'язку, переплітаються і доповнюють одна одну, а разом взяті вони дають змогу мати повне уявлення про характер діяльності спеціаліста цієї галузі, її особливості і напрями. Соціальний працівник реалізує їх не лише у роботі з окремими клієнтами, а й у роботі з сім'єю, певними соціальними групами, громадами за місцем проживання, національними меншинами, людьми у закладах інтернатного типу, лікарнях, центрах реабілітації, притулках і відділеннях соціальної допомоги тощо. Для роботи з означеними категоріями

клієнтів соціальний працівник має бути підготовлений і у нього має бути сформована управлінська компетентність, яка передбачає оволодіння методологією ефективного управління, базується на принципах системи суспільного управління, застосуванні сучасних соціально-психологічних методів управління.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз функцій професійної діяльності фахівців соціальної сфери з позиції різних дослідників	
Дослідники	Функції професійної діяльності
О. Безпалько	Діагностична, прогностична, консультативна, правозахисна, профілактична, організаторська, координаційно-посередницька, функція фандрейзингу
А. Бойко	Діагностична, виховна, організаційна, управлінська, прогностична, попереджувально-профілактична, організаційно-комунікативна, правоохоронно-захисна
Л. Закревська	Діагностична, прогностична, консультативна, захисна, організаторська, управлінська, попереджувально-профілактична
І. Зверева	Комунікативна, організаторська, управлінська, прогностична, охоронно-захисна, діагностична, попереджувально-профілактична, корекційно-реабілітаційна, соціально-терапевтична
О. Карпенко	Діагностична, прогностична, організаційна, комунікативна, посередницька, аналітико-оцінювальна
А. Капська	Організаторська, управлінська, комунікативна, діагностична, прогностична, педагогічно-терапевтична, посередницька
В. Поліщук	Діагностична, прогностична, організаторська, комунікативна, превентивна, управлінська
М. Шакурова	Освітньо-виховна, діагностична, організаційна, прогностична, експертна, управлінська, організаційно-комунікативна, охоронно-захисна, соціально-компенсаторна, посередницька
П. Шептенко, Г. Вороніна	Аналітико-діагностична, прогностична, управлінська, організаційно-комунікативна, коригувальна, координаційно-організаційна, функція соціально-педагогічної підтримки і допомоги вихованцям, охоронно-захисна, психотерапевтична, соціально-профілактична, реабілітаційна

Акцентуємо увагу на тому, що до сьогодні немає єдиноприйнятого визначення терміну «управлінська компетентність». Це пов'язано з наявністю різних наукових підходів. Так, у економічному розумінні термін «управління» розглядають як свідомий цілеспрямований вплив з боку суб'єктів, органів на людей і економічні об'єкти, що здійснюється з метою скерувати їхні дії та отримати бажані результати (Райзберг Б. А., 1999). Згідно філософського підходу, управління є функцією організованих систем, що виникли природним

(еволюційним) або штучним (креаційним) шляхом (Стёпин В. С, 2001). У словарі бізнес-термінів управління представлено як керівництво організацією, що в економічній теорії іноді розглядається як фактор виробництва (*factor of production*) поряд з землею, працею і капіталом. Компонентами управління є уміння організувати, включаючи здатність делегувати повноваження, і підприємницька інтуїція (Осадчая И. М., 1998).

Науковці по-різному визначають управління. Зокрема у підручнику під авторством Н. Жук та Л. Жук акцентовано увагу на тому, що «управління» є «взаємопов'язаною сукупністю отримання та обробки інформації, прийняття рішень та здійснення дій суб'єктом управління, направлених на досягнення об'єктом управління заданих цілей в умовах протікання в них процесів внутрішніх змін та впливу на них зовнішнього середовища, включаючи вплив ієрархічно більш високого, а також конкуруючого управління» (Жук Н. А., 2011, с. 26). Цікавим виявляється трактування «управління» Г. Сльнікової, яка вважає його особливим видом людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, що забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління (Сльникова Г. В., 2005). Заслуговує на увагу позиція Г. Минцберга, згідно якої вчений розкриває потрійну природу управління – як діяльність (ремесло), науку та мистецтво: «Мистецтво заохочує творчість, «прозоріння» й «бачення». Наука забезпечує порядок за допомогою системного аналізу й оцінок. Ремесло ж має зв'язки, засновані на реальному досвіді» (Минцберг Г., 2008, с. 101).

Проаналізувавши різні підходи до управління (системний, процесуальний, ситуаційний), Л. Половенко, виділила декілька важливих моментів у трактуванні феномену «управління»:

— управління є керованим процесом, якщо серед усіх впливів на нього є засоби, за допомогою яких можна досягти поставленої мети; при цьому ефективність управління забезпечується досягненням результату при найменших витратах на нього;

— управління є необхідною суспільною функцією, що забезпечує узгодженість, організованість і впорядкування усіх видів професійної діяльності;

— управління є свідомим регулюванням всіх соціальних та виробничих процесів, спрямованих на досягнення поставленої мети, з урахуванням впливу на них зовнішнього середовища;

— управління здійснюється на основі пізнання об'єктивних законів суспільного розвитку, знання методології ефективного управління, принципів системності, застосування економіко-математичних методів, новітніх інформаційних технологій (Половенко Л., 2015, с. 222).

Оскільки об'єктом нашого дослідження є управлінська компетентність, необхідно зупинитися на розгляді поняття «компетентність». У розумінні Л. Морської, «компетентність передбачає наявність в індивіда внутрішньої мотивації до якісного здійснення своєї професійної діяльності, ставлення до своєї професії як до цінності» (Морська Л. І., 2008, с. 115). Зарубіжні науковці

стверджують, що компетентність у певній галузі є «поєднанням відповідних знань і здібностей, що дають змогу обґрунтовано судити про цю сферу й ефективно діяти в ній» (Краевский В. В., 2003, с. 6).

Доволі цікаво розглядає «компетентність» О. Слюсаренко. Українська дослідниця переконана, що це самостійно реалізована спроможність, що зумовлена набутими знаннями та життєвим досвідом, цінностями і здібностями, розвинутими в результаті пізнавальної діяльності та освітньої практики. Автор підкреслює, що як ознака особистості компетентність є ширшою за знання, вміння та навички: вона містить всі ці поняття як необхідні сутнісно-функціональні складові. Компетентність передбачає не лише набуті й цілеспрямовані вміння, а й можливість їхньої якомога повнішої реалізації, застосування на практиці. Отже, О. Слюсаренко визначає компетентність як інтегральну характеристику якості особистості, результативний блок, сформований за допомогою досвіду, знань, умінь та поведінкових реакцій, здатність успішно задовольняти індивідуальні та суспільні потреби, ефективно діяти і продуктивно виконувати поставлені завдання (Слюсаренко О. М., 2009, с. 290).

Слід зазначити, що науковці акцентують увагу не просто на компетентності, а на професійній компетентності та відповідності фахівця вимогам професійної діяльності. Термін «професійна компетентність» є найуживанішим поняттям, що було сформоване в педагогічній науці та освітній практиці нашої країни в останнє десятиріччя. Це поняття не тільки поширене, але й багатоаспектне, до його складу входять різні види компетентностей, однією з яких є управлінська.

Професійна компетентність керівника соціальної установи, на думку Г. Лук'янчук (Лук'янчук Г.) структурно складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності та визначається рівнем сформованості професійних знань і умінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, що необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій з досягнення цільових настанов. Професійну управлінську компетентність розглядають як сукупність особистісних можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно вирішувати певні питання завдяки наявності відповідних знань і навичок (Овчарук О. В., 2004, с. 36).

З позиції акмеології управління управлінську компетентність розуміють як «головний когнітивний компонент підсистем професіоналізму особистості та діяльності суб'єкта управління, сферу професійного ведення в питаннях і проблемах управління, коло управлінських завдань, які вирішуються, система знань і умінь, яка постійно розширюється та дає змогу виконувати управлінську діяльність з високою продуктивністю» (Деркач А. А., 2008, с. 52).

Суть управлінської компетентності А. Грушева вбачає у тому, що діяльність керівника спрямовується на об'єкт управління з урахуванням його специфіки й характеру розвитку в соціально-економічному середовищі; в обізнаності керівника з формами та методами управління, його готовності та здатності ефективно проектувати й здійснювати управлінську діяльність; інтегральній

характеристиці керівника, що презентує його професійні й особистісні якості. В результаті автор визначає управлінську компетентність як «соціально-детерміноване системне динамічне утворення в складі професійної компетентності, яке проявляється в процесі управлінської діяльності, спрямованої на досягнення цілей на основі застосування знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей, що зумовлюють здатність особистості до продуктивної професійної діяльності» (Грушева А. А., 2012, с. 6).

Заслуговує на особливу увагу трактування управлінської компетентності під авторством Л. Макодзей, який характеризує зазначену дефініцію як інтегральне професійне утворення, що проявляється в процесі управлінської діяльності, в межах якої актуалізується система його управлінських знань, умінь, навичок, здатностей і професійно важливих якостей (Макодзей Л. І., 2011, с. 6).

Цікавою для нашого дослідження є позиція Л. Половенко, яка визначає управлінську компетентність як інтегративну характеристику, що презентує професійні й особистісні якості фахівця та містить: здатність до цілеспрямованого регулювання усіх соціальних та виробничих процесів, що протікають в системі управління, з урахуванням їх специфіки та характеру розвитку; оволодіння методологією ефективного управління; знання принципів системності, готовність до застосування соціально-психологічних методів та новітніх технологій; спроможність до вибору та застосування таких впливів на об'єкт управління, які зможуть забезпечити досягнення поставленої мети, в умовах протікання процесів внутрішніх змін та впливу зовнішнього середовища. У фахівця зі сформованою управлінською компетентністю з'являється можливість бути «керівником команди», він стає управлінцем завдяки своїм умінням, знанням, навичкам, здатності та готовності виконувати конкретні завдання професійної сфери, планувати, аналізувати, прогнозувати подальший розвиток з метою підвищення ефективності професійної діяльності (Половенко Л., 2015).

Науковці (Лук'яничук Г.; Макодзей Л. І., 2011; Половенко Л., 2015) єдині у поглядах на управлінську компетентність як систему знань, умінь і навичок у інтегральній характеристиці керівників, що відображають їх професійні якості й особистісні задатки, спрямованість на об'єкт управління з урахуванням специфіки і характеру його розвитку в сучасному соціальному середовищі; у готовності ефективно проектувати і здійснювати управлінську діяльність.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Отже, проведений аналіз дає підстави визначити управлінську компетентність соціального працівника як інтегральну характеристику особистості, що передбачає комплекс знань (про управління, соціальний менеджмент, тайм-менеджмент), умінь і навичок у галузі управління (вміння чітко визначати мету, цілі і завдання; самостійно приймати управлінські рішення з урахуванням психологічних особливостей конкретної ситуації; ефективно розподіляти час; створювати сприятливий психологічний клімат у колективі; критично осмислювати й використовувати різноманітну інформацію; регулювати взаємовідносини і підвищувати згуртованість колективу, розв'язувати конфлікти).

Новая философская энциклопедия: В 4 тт. [Электронный ресурс] / Под. ред. В. С. Стёпина. – М. : Мысль, 2001. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1263

Половенко Л. Управлінська компетентність – ключовий складник професійної компетентності майбутніх фахівців економічного профілю / Л. Половенко // Гірська школа Українських Карпат. – 2015. – № 12–13. – С. 220–223.

Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

Слюсаренко О. М. Кваліфікаційна критеріальність компетентності: понятійно-методологічні аспекти / О. М. Слюсаренко // Філософія освіти. – 2009. – № 1–2 (8). – С. 287–298.

MANAGEMENT COMPETENCE OF THE SOCIAL SPHERE SPECIALISTS. ON THE QUESTION OF TERMINOLOGY

Olga Soroka, Doctor of pedagogical sciences, Assistant professor, Department of social pedagogy and social work, Volodymyr Hnatyuk Ternopil National Pedagogic University, Ternopil, Ukraine, sorokaolga175@gmail.com

***Abstract.** It is highlighted in the article the problem of management competence of social sphere specialists. It is established that modern social worker is simultaneously a manager who can carry out the professional activity in different educational, health care, welfare institutions and committees in the affairs of family and youth that belong to the systems of internal affairs and justice bodies.*

It is characterized the functional spectrum of professional activity of social workers / social pedagogues where there are organizational, prognostic, intermediary, communicative, managerial functions related to managerial competence. It is revealed the concept content of "management", which involves the ability of the manager to achieve their goals, using the work, intelligence and motives of other people's behavior. It is established the managerial competence that is aimed at mastering the methodology of effective management, based on the principles and socio-psychological methods of social management.

It is analyzed different approaches to the definition of managerial competence – as signs of personality, availability of managerial abilities, behavioral reactions of experience, knowledge, skills and abilities. The professional competence of the social sphere specialist is presented as a multifaceted concept, which includes management competence. The lack of managerial competence in the social sphere specialist negatively affects the choice of effective management style, labor overload, mistakes in making responsible decisions, inability to prevent and resolve conflicts, breach of adaptation to new working conditions.

The concept of "managerial competence of the social sphere specialists" is specified that involves the availability of managerial knowledge and the corresponding complex of managerial skills.

Key words: managerial competence, social sphere specialists.

References

Biznes. Tolkovyj slovar' (1998) [EHlektronnyj resurs], Pod red. I. M. Osadchej. – M.: INFRA-M, Izdatel'stvo Ves' Mir. – Rezhim dostupa: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/16466> (in Rus.)

Hrusheva A. A. (2012) Formuvannia upravlinskoj kompetentnosti bakalavriv ekonomichnykh spetsialnostei u protsesi profesiinoi pidhotovky : dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 / A. A. Hrusheva. – Kyiv. – 246 p. (in Ukr.)

Derkach A. A. (2008) Akmeologiya upravleniya / A. A. Derkach, V. G. Zazykin. – Kazan' : Centr innovacionnyh tekhnologij. – 52 p. (in Rus.)

Ielnykova H. V. (2005) Upravlinska kompetentnist / H. V. Yelnykova. – K. : Red. zahalnoped. haz. – 128 p. (in Ukr.)

Zhyhar V. (2011) Upravlinska kompetentnist menedzhera osvity / V. Zhyhar // Molod i rynok, no 4 (75). – pp. 76–79. (in Ukr.)

ZHuk N. A. (2011) Obshchaya metodologiya ehffektivnogo upravleniya i samoupravleniya. (V kratkom izlozhenii) / N. A. ZHuk, L. V. ZHuk. – Har'kov : OOO "Infobank". – 128 p. (in Rus.)

Kompetentnisnyi pidkhid v suchasni osviti: svitovy dosvid ta ukrainski perspektyvy (2004) / [za zah. red. O. V. Ovcharuk]. – K. : K.U.S. – 112 p. (in Ukr.)

Kraevskij V. V. (2003) Predmetnoe i obshchepredmetnoe v obrazovatel'nyh standartah / V. V. Kraevskij, A. V. Hutorskoj // Pedagogika, no 3. – pp. 3–10. (in Rus.)

Lyonina YU. A. (1998) Social'nyj pedagog v sfere professional'noj deyatelnosti / YU. A. Lyonina // Uchenye zapiski social'nogo instituta. – M. : [b. i.], no 4. – pp. 41–49. (in Rus.)

Lukianchuk H. Rozvytok upravlinskoj kompetentnosti kerivnykiv ZNZ v umovakh innovatsiinoi osvitnoi diialnosti [Elektronnyi resurs] / H. Lukianchuk. – Rezhym dostupu: https://www.google.com.ua/search?q=g&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=vQAeWZmYDcS4swGhmZPQAg#q=33.%09%D0%9B%09 (in Ukr.)

Makodzei L. I. (2011) Formuvannia upravlinskoj kompetentnosti maibutnikh mahistriv lisovoho hospodarstva: avtoref. dys. na zdobuttia naukovooho stupenia kand. ped. nauk; spets. : 13.00.04 / L. I. Makodzei. – K. – 20 p. (in Ukr.)

Minberg G. (2008) Trebuyutsya upravlency, a ne vypuskniki MVA. ZHestkij vzglyad na myagkuyu praktiku upravleniya i sistemu podgotovki menedzherov / G. Minberg. – M. : Olimp-Biznes. – 544 p. (in Rus.)

Mishchuk L. I. (1997) Sotsialna pedahohika : navch. posib. / L. I. Mishchuk. – K. : IZMN. – 140 p. (in Ukr.)

Morska L. I. (2008) Teoretyko-metodychni osnovy pidhotovky maibutnikh uchyteliv inozemnykh mov do vykorystannia informatsiinykh tekhnolohii u profesiinii diialnosti : dys. ... d-ra ped. nauk : spets. 13.00.04; 13.00.02 / Liliia Ivanivna Morska. – Ternopil. – 522 p. (in Ukr.)

Novaya filosofskaya ehnciklopediya: V 4 tt. (2001) [EHlektronnyj resurs] / Pod. red. V. S. Styopina. – M. : Mysl'. – Rezhym dostupu: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1263 (in Rus.)

Polovenko L. (2015) Upravlinska kompetentnist – kluchovy skladnyk profesiinoi kompetentnosti maibutnikh fakhivtsiv ekonomichnoho profilu / L. Polovenko // Hirshka shkola Ukrainskykh Karpat, no 12–13. – pp. 220–223. (in Ukr.)

Rajzberg B. A. (1999) Sovremennyj ehkonomicheskij slovar' / B. A. Rajzberg, L. SH. Lozovskij, E. B. Starodubceva. – 2-e izd., ispr. – M. : INFRA-M. – 479 p. (in Rus.)

Sliusarenko O. M. (2009) Kvalifikatsiina kryterialnist kompetentnosti: poniatino-metodolohichni aspekty / O. M. Sliusarenko // Filosofii osvity, no 1–2 (8). – pp. 287–298. (in Ukr.)
