

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

ІНШОМОВНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНЦІВ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

FOREIGN LANGUAGE COMPETENCIES OF MANAGERS IN THE DEVELOPMENT OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES OF ENTERPRISES

У статті виокремлено місце іншомовних компетентностей управлінців серед компетентностей загалом в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств. Розглянуто співвідношення комунікативної та іншомовної компетентності працівника, а також розкрито відмінності між цими поняттями з урахуванням компонентів структури спілкування. Виокремлено перелік складових іншомовної компетентності управлінців, за результатами чого виявлено проблеми та перспективи вдосконалення цієї компетентності в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності. Розглянуто проблему затребуваності висококваліфікованих працівників зовнішньоекономічного спрямування з високим рівнем іншомовної компетентності, що визначається попитом з боку бізнесу та активізуванням зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання в умовах інтернаціоналізації бізнесу та посилення конкурентної боротьби.

Ключові слова: зовнішньоекономічна діяльність, іншомовна компетентність, компетентність, компетенція, комунікативна компетентність, управління, управлінський персонал.

Becoming more global and large-scale, companies' business and operational activities are increasingly not limited to the borders of a single country. In these circumstances, the effectiveness of companies' foreign economic activities is primarily determined by the appropriate level of competencies of the personnel involved in this area, primarily the level of development of foreign-language competencies. Moreover, such competencies concern both the managing and managed subsystem employees and the enterprise as a whole. The paper singles out the place of foreign-language competencies of managers among the competencies in general, in the conditions of foreign economic activity of enterprises. The correlation between an employee's communicative and foreign language competence is considered, and the distinctions between these concepts, taking into account the components of the structure of communication, are revealed. At the same time, it is offered to consider foreign language competence in the part of employees' usage of foreign language during a foreign economic activity of an enterprise within the limits of communicative competence. The list of managerial foreign language competence components has been singled out, according to the results of which the problems and perspectives of this competence improvement in conditions of foreign economic activity development. The demand for highly qualified employees of foreign economic direction with a high level of foreign language competence, which is determined by the market on the part of business and intensification of foreign economic activity of domestic economic entities, has been considered. It has been established that the formation of such competence is a continuous process, which begins as early as in the educational institution, where future specialists in foreign economic activities receive education and qualification and learn foreign languages. Later on, the process of such development continues directly at the enterprise, especially where managers and owners understand the importance and necessity of investing in their personnel, in particular, and raising the level of their foreign language skills. It has been established that foreign language competence can be developed through formal, non-formal or informal education.

Key words: foreign economic activity, foreign language competence, competence, competence, communicative competence, management, managerial staff.

УДК 338.4:[658:005.5]

DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.73-4>

Жежуха В.Й.

к.е.н., доцент кафедри
зовнішньоекономічної
та митної діяльності
Національний університет
«Львівська політехніка»

Ющак Б.В.

студент
Національний університет
«Львівська політехніка»

Zhezhukha Volodymyr

Lviv Polytechnic National University

Yushchak Bohdana

Lviv Polytechnic National University

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку України сфера зовнішньоекономічної діяльності підприємств перебуває в стані розширення, перебудови та трансформації. З кожним днем щораз більше суб'єктів господарювання інтернаціоналізують свій бізнес, виходячи на зовнішні ринки, захоплюючи нові закордонні ринкові сегменти, диверсифікуючи джерела постачання імпортової сировини тощо. Бізнес та операційна діяльність стають масштабнішими, все частіше не обмежуючись лише кордонами однієї країни. За цих умов, ефективність зовнішньоекономічної діяльності компаній значною мірою визначається належним рівнем компетентностей

персоналу, залученого у цій сфері, насамперед, іншомовних компетентностей. Причому, такі компетентності стосуються як працівників керуючої та керованої підсистеми організації, так й підприємства загалом. Як відомо, опираючись на національні особливості та традиції ведення бізнесу, іноземні контрагенти високо цінують знання їхньої державної мови, а уміння фахово порозумітись з ними забезпечує можливість проведення дієвих ділових перемовин офіційного та неофіційного характеру, комплексного висловлення своєї позиції щодо тих чи інших умов зовнішньоекономічного контракту, відстоювання своєї думки, ідентифікування сильних та слабких сторін іноземного

бізнес-партнера, усестороннього представлення своєї продукції перед іноземцями тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Вагомий внесок у розроблення теоретико-прикладних положень з формування і розвитку різних видів компетентностей (у т.ч. і комунікативної) управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств зробило чимало вітчизняних та іноземних науковців, зокрема І. Горбач [1], О. Дяків [2], Л. Колмогорова [3], О. Кузьмін, Р. Дарміць, О. Скибінський [4], О. Корніяка [5], С. Онищук [6], Л. Кравченко, В. Оніпко [7], О. Кравчук [8], А. Клімова [9], Л. Волянська-Савчук, О. Чернушкіна, Д. Попович, І. Сторожук [10] тощо. Цими й іншими авторами було розглянуто зміст поняття компетентності, виокремлено різні її складові та види, сформовано положення з розроблення і впровадження моделей компетентностей, відображено особливості формування компетентностей, розроблено механізми їхнього оцінювання тощо. Водночас, проблема полягає в тому, що зазначені напрацювання стосуються здебільшого компетентностей загалом і лише частково враховують іншомовні компетентності персоналу в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності.

Постановка завдання. Завданням дослідження є виокремлення місця іншомовних компетентностей управлінців серед компетентностей загалом, а також визначення проблем та перспектив вдосконалення цих компетентностей в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Однією із умов ефективних бізнес-комунікацій у зовнішньоекономічному просторі є наявність у працівників, насамперед, в управлінського персоналу високого рівня мовних компетентностей. Як відомо, компетентності загалом – це не лише освіта та знання. Це передусім властивість працівника, що виявляється в його поведінці та у способі виконання ним своїх професійних обов'язків; це здатність здійснювати діяльність у межах освоєної компетенції, діючи відповідно до вимог ситуації, що склалася, та ухвалюючи при цьому адекватні управлінські рішення. Як слушно зазначено у роботі О. Кузьміна, Р. Дарміця та О. Скибінського [4, с. 56], «компетентність слід вважати якісною характеристикою засвоєння, що проявляється в процесі практичної діяльності, тоді як компетенція є певним заздалегідь визначеним «полем діяльності», набором знань, умінь, навичок...».

Із поняттям компетентності працівників в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств пов'язані такі поняття, як компетенції, теорія людського капіталу, модель управління людським капіталом, що базується на компетенціях, модель компетенцій, профіль компетенцій, межі компетентності, рівні компетентності, soft

skills, стратегічне управління компетентностями, індикатори компетентності і т.д. Більшою чи меншою мірою ці поняття також стосуються і мовної компетентності управлінського персоналу під час взаємодії із існуючими і потенційними стейкхолдерами на іноземних ринках.

В умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств теоретична підготовка управлінського персоналу, а також сформовані в нього практичні навички, мають індивідуальний характер. Кожен працівник по-різному використовує (і може використовувати) у зовнішньому бізнес-середовищі свої компетентності.

Як відомо, одним із видів компетентності працівників є комунікативна компетентність – це поняття не є новим в управлінській науці. Так, С.В. Онищук його трактує як складову професійного розвитку, що «характеризує індивідуальну специфіку комунікативних здібностей кожного окремого суб'єкта, до яких належать: професійні вміння і знання суті виконуваної роботи, психологічні, поведінкові особистісні риси, необхідні для успішного виконання певної роботи» [6]. І. Горбач під цим поняттям розуміє «володіння комунікативними знаннями, уміннями, навичками та здатність встановлювати необхідні контакти з іншими людьми» [1, с. 8]. О.М. Корніяка вказує на те, що у науковій літературі поняття «комунікативна компетентність» розглядається доволі широко: «від (у широкому розумінні) здатності до спілкування, комунікативності, спроможності особистості встановлювати комунікативний контакт з оточенням до більш конкретного розгляду комунікативної компетентності – як знання культурних норм і правил спілкування, засвоєння соціальних стереотипів поведінки, володіння комунікативними вміннями і навичками, тобто маються на увазі операційно технічні засоби спілкування» [5, с. 181-182]. У матеріалах [11] зазначено, що комунікативна компетентність «включає в себе знання про процес міжособових та інших видів комунікацій загалом, уміння вибудовувати і спрямовувати у потрібне русло конструктивний діалог з різними людьми, а також сукупний досвід ділового спілкування». У цьому ж джерелі виокремлено базові навички такої компетентності, а саме: чітко та зрозуміло висловлювати свою думку як письмово, так і усно; організовувати та вести переговори, зустрічі, у т.ч. і складні; адекватно оцінювати ситуації, у яких слід вести діалог та прогнозувати його вектор; застосовувати на практиці інструменти ораторського мистецтва; проявляти емпатію; спрямовувати і коректувати формат спілкування у тому руслі, яке потрібно, враховуючи особливості комунікативного акту для досягнення потрібного результату; активно слухати; реалізувати на практиці етикет ділового спілкування; діяти в конфліктних ситуаціях і працювати

над зниженням рівня конфлікту, якщо такий все ж назриває; використовувати різні комунікативні тактики і стратегії; аналізувати зовнішні сигнали співрозмовника тощо. З позиції О.П. Дяківа комунікативні компетентності передбачають «оволодіння складними комунікативними навичками та вміннями, формування адекватних умінь у нових соціальних структурах, засвоєння знань про культурні норми і стандарти у спілкуванні, звичаї, традиції, етикет у сфері спілкування, необхідність дотримання пристойності, вихованість, орієнтацію в засобах комунікації» [2, с. 79].

Не вдаючись до аналізування сильних і слабких боків різних підходів до трактування сутності поняття комунікативної компетентності працівників, доцільно зазначити, що із цим поняттям тісно корелює поняття іншомовної компетентності управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності. Ці поняття співвідносяться між собою як загальне та часткове (рис. 1).

Іншомовну компетентність слід розглядати у частині використання працівниками в межах комунікативної компетентності іноземної мови під час здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Враховуючи результати досліджень [3, с. 94], розрізняти комунікативну та іншомовну компетентність управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності можна й у розрізі компонентів структури спілкування (рис. 2).

Враховуючи результати досліджень [12], до іншомовних компетенцій управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності варто відносити: знання базових мовознавчих понять та основних відомостей з різних розділів мовознавства, передбачених напрямком діяльності управлінця у контексті співпраці з іноземними бізнес-партнерами; базові лексичні, граматичні, стилістичні, орфоепічні, правописні вміння; внутрішню потребу вивчати мову, внаслідок розуміння процесів глобалізації економіки; розуміння зображувально-виражальних можливостей мови у контексті співпраці з іноземними бізнес-партнерами; умінь внутрішньо проникати в смисл дидактичного тексту, ведучи перемовини з іноземними бізнес-партнерами; умінь здійснювати різні види мовного розбору, працюючи із зовнішньоекономічною документацією та іншими інформаційними джерелами, що пов'язані із зовнішньоекономічним вектором діяльності суб'єкта господарювання;

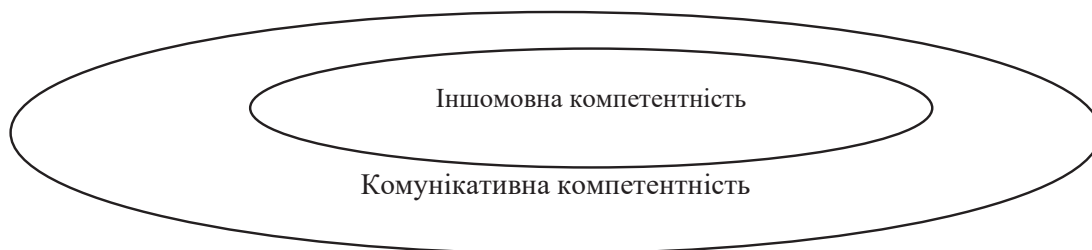


Рис. 1. Співвідношення комунікативної та іншомовної компетентності працівника

Джерело: побудовано авторами

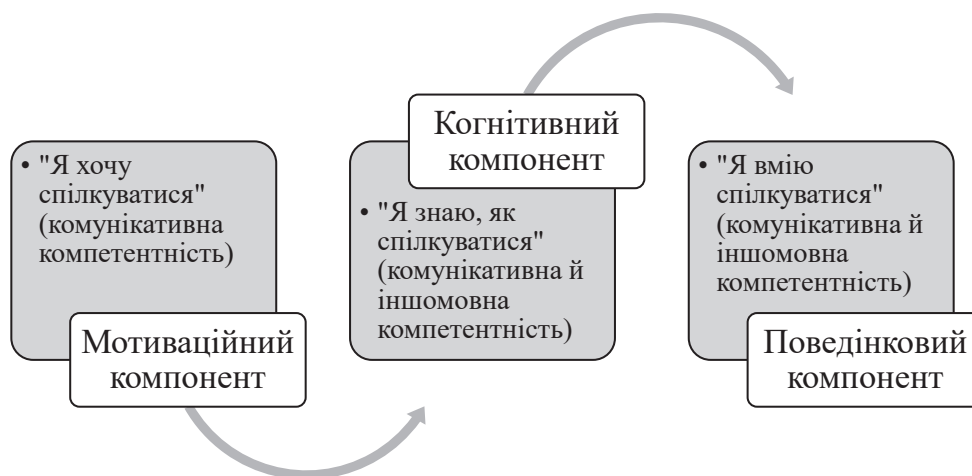


Рис. 2. Взаємозв'язок комунікативної та іншомовної компетентності управлінців в умовах здійснення зовнішньоекономічної діяльності з урахуванням компонентів структури спілкування

Джерело: побудовано авторами з урахуванням [3, с. 94]

лінгвосоціокультурні компетенції в умовах глобалізації економіки (інтеграція знань лінгвістичної і соціокультурної змістової лінії курсу мови, серед них знання правил мовленнєвого етикету, виразів народної мудрості тощо); досвід самостійної предметної діяльності – навчально-пізнавальної, аналітичної, синтетичної та ін.

Зважаючи на окреслений перелік складових іншомовної компетентності управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності, доцільно стверджувати, що наявність розвиненої такої компетентності є не лише показником усестороннього розвитку управлінця та його професіоналізму під час ведення зовнішньоекономічної діяльності підприємства, але і так званою передумовою швидкого орієнтування в бізнес-середовищі в умовах укладення ринкової кон'юнктури та посилення інтернаціоналізації бізнесу. В аналізованому контексті слід зауважити, що в умовах посилення зовнішньоекономічної спрямованості бізнесу в Україні по-іншому і глибше слід розглядати поняття «висококваліфікований фахівець із зовнішньоекономічної діяльності». Йдеться не лише про фахову освіту та практичну підготовку, які спрямовані на надання особі певного обсягу знань в сфері зовнішньоекономічної діяльності, але і про усесторонній розвиток особистості, наявність в неї високого рівня емоційного інтелекту, про певний склад її характеру (амбіційність, ініціативність, цілеспрямованість, внутрішня вмотивованість тощо) і знання іноземних мов. Як наслідок, попит на спеціалізовану підготовку майбутніх фахівців у сфері менеджменту зовнішньоекономічної та митної діяльності у закладах вищої освіти в Україні останнім часом залишається на високому рівні у порівнянні із багатьма іншими освітніми програмами та спеціальностями, особливо, на другому (магістерському) рівні вищої освіти, чисельність студентів на яких істотно скорочується. Як приклад, лише у Національному університеті «Львівська політехніка» у 2020 р. зараховано на навчання на магістерські освітні програми «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» та «Управління митною діяльністю» (з урахуванням наукових магістрів) 65 студентів денної та заочної форм навчання, а у 2021 р. – 51 ос.

Затребуваність висококваліфікованих працівників зовнішньоекономічного спрямування з високим рівнем іншомовної компетентності визначається, насамперед, попитом з боку бізнесу, а цей попит, своєю чергою, диктується активізуванням зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання. У цьому контексті доцільно наголосити, що, попри наслідки COVID-19, український бізнес і надалі має значні перспективи інтернаціоналізації і є привабливим з боку іноземних компаній. Як приклад, варто вказати на те, що лише у м. Львові та Львівській області, попри труднощі, упродовж 2021 р. проведено

чимало масштабних міжнародних ділових заходів, спрямованих на розвиток зовнішньоекономічної діяльності, зокрема: XX Міжнародний економічний форум (16 вересня), IV Міжнародний форум івент індустрії (19-20 лютого), Міжнародна Львівська Стем конференція (9 квітня), XXII Міжнародна виставка «ТурЕКСПО» (19 жовтня) та ін.

Зважаючи на вищенаведене, цікавими є результати онлайн дослідження TNS [13], згідно якого 89% опитаних в Україні вчили англійську мову, але тільки 18% володіють нею на рівні вище середнього. У порівнянні з країнами Європи Україна відстає в готовності населення спілкуватися іноземною мовою. Дані Євробарометра «Європейці і їхні мови» показують, що більше половини жителів країн ЄС знають мінімум дві мови, а 38% європейців вільно володіють англійською. Очевидно, що зазначені проблеми поширюються багато в чому і на управлінський персонал компаній в умовах здійснення або наміру здійснення зовнішньоекономічної діяльності. Одна з цілей мовної політики ЄС, як зазначено у результатах цього ж онлайн дослідження, полягає в тому, щоб кожен європейський громадянин володів двома іноземними мовами, окрім рідної мови. У ЄС володіння іноземною мовою вважається визначальною компетенцією під час пошуку робочого місця та успішного працевлаштування.

Доцільно наголосити, що формування іншомовної компетентності управлінського персоналу в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності є безперервним процесом, який розпочинається ще в закладі освіти, де майбутні фахівці із зовнішньоекономічної діяльності здобувають освіту та кваліфікацію, а також вивчають іноземні мови. Причому, іншомовну компетентність можна розвивати як шляхом формальної, так і неформальної чи інформальної освіти. Продовжується процес такого розвитку безпосередньо і на підприємстві, особливо там, де керівники і власники розуміють важливість та необхідність інвестування у свій персонал, зокрема, і в підвищення рівня володіння ним іноземними мовами.

Висновки з дослідження. Підсумовуючи вищенаведене, доцільно наголосити, що іншомовна компетентність управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств формує можливості дієвого вираження власної думки та відображає спроможність зрозуміти позицію свого іноземного бізнес-партнера, а це – запорука ефективної співпраці на міжнародній арені. Будучи складовою комунікативної компетентності, іншомовну компетентність слід розглядати у частині використання працівниками іноземної мови під час здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Перспективи подальших досліджень сутності проблеми повинні полягати у розробленні

індикаторно-критеріального забезпечення оцінювання іншомовної компетентності управлінців в умовах розвитку зовнішньоекономічної діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Горбач І. Структура комунікативної компетентності персоналу державної кримінально-виконавчої служби України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2018. № 3. С. 3-12.

2. Дяків О.П. Базові професійні компетенції менеджера з персоналу. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля*. 2013. № 7. Ч. 1. С. 76-79.

3. Колмогорова Л.А. *Формирование коммуникативной компетентности личности*: учебное пособие. Барнаул : АлтГПУ, 2015. 205 с.

4. Кузьмін О.Є., Дармиць Р.З., Скибінський О.С. *Компетентності працівників апарату управління підприємств* : монографія. Львів : Галицька видавнича спілка, 2021. 236 с.

5. Корніяк О.М. Сучасні підходи до вивчення комунікативної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2009. Вип. 3. С. 180-194.

6. Онищук С.В. Комунікативна компетентність як умова професійного розвитку правоохоронців. *Державно-управлінські студії*. 2018. № 8 (10).

7. Кравченко Л., Оніпко В. Управлінська компетентність майбутнього менеджера сфери обслуговування: організаційний та методичний компоненти. *Витоки педагогічної майстерності*. 2021. Вип. 27. С. 155-159.

8. Кравчук О.І. Цифрова компетентність менеджменту з персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 170-189.

9. Клімова А.М. Професійна компетентність персоналу як складова успіху туристичного підприємства. *Агросвіт*. 2020. № 11. С. 115-120.

10. Волянська-Савчук Л.В., Чернушкіна О.О., Попович Д.А., Сторожук І.В. Компетентність HR-підрозділу з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2020. Вип. 56. С. 141-148.

11. Коммуникативная компетентность – инструмент достижения результатов. URL: <https://lviv.grc.ua/article/20742>

12. Мовна компетенція як складова професійної компетентності. URL: <https://kumlk.kpi.ua/node/1600>.

13. Тільки 18% українців володіють англійською на рівні вище середнього. URL: <http://globaloffice.org.ua/uk/tilki-18-ukrayintsiv-volodiyut-anglijskoyu-na-rivni-vishhe-serednogo/>

nicative competence of the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine]. *Social systems management theory and practice*, no 3, pp. 3-12.

2. Diakiv O. P. (2013) Bazovi profesiini kompetentsii menedzhera z personalu [Human resources manager's core competencies]. *Bulletin of the V. Dahl East Ukrainian National University*, no 7, vol. 1, pp. 76-79.

3. Kolmogorova L. A. (2015) *Formirovanie kommunikativnoy kompetentnosti lichnosti* [Building personal communicative competence]. Barnaul : Altai State Pedagogical University.

4. Kuzmin O. Ye., Darimits R. Z., Skybinskyi O. S. (2021) *Kompetentnosti pratsivnykiv aparatu upravlinnia pidpriemstv* [Competences of employees in the management of enterprises]. Lviv: Halytska vydavnycha spilka. (in Ukrainian)

5. Korniiaka O. M. (2009) *Suchasni pidkhody do vyvchennia komunikativnoi kompetentnosti osobystosti* [Modern approaches to the study of personal communicative competence]. *Problems of modern psychology*, vol. 3, pp.180-194.

6. Onyshchuk S. V. (2018) *Komunikativna kompetentnist yak umova profesiinoho rozvytku pravookhorontsiv* [Communicative competence as a condition for the professional development of law enforcement officers]. *Public administration studios*, no 8.

7. Kravchenko L., Onipko V. (2021) *Upravlinska kompetentnist maibutnoho menedzhera sfery obsluhovuvannya: orhanizatsiyni ta metodychni komponenty* [Management competence of the future service manager: organizational and methodological components]. *The roots of pedagogical excellence*, vol. 27, pp. 155-159.

8. Kravchuk O.I. (2018) *Tsyfrova kompetentnist menedzhmentu z personalu* [HR-manager digital competency]. *Social and labour relations: theory and practice*, no 1, pp. 170-189.

9. Klimova A.M. (2020) *Profesiina kompetentnist personalu yak skladova uspikhu turystychnoho pidpriemstva* [Professional staff competence as a component of tourism business success]. *Agrosvit*, no 11, pp. 115-120.

10. Volianska-Savchuk L.V., Chernushkina O.O., Popovych D.A., Storozhuk I.V. (2020) *Kompetentnist HR-pidrozdilil z formuvannia i vykorystannia innovatsiinykh tekhnolohii motyvuvannia personalu* [Competence of the HR unit for the formation and use of innovative technologies of the personnel motivation]. *Collection of scientific papers from Cherkasy State Technological University. Series: Economic Sciences*, vol. 56, pp. 141-148.

11. *Komunikativnaya kompetentnost' – instrument dostizheniya rezul'tatov* [Communication competence – a tool for achieving results]. Available at: <https://lviv.grc.ua/article/20742>

12. *Movna kompetentsiia yak skladova profesiinoi kompetentnosti* [Language competence as part of professional competence]. Available at: <https://kumlk.kpi.ua/node/1600>.

13. *Tilky 18% ukrayintsiv volodiiut anhliiskoiu na rivni vishche serednogo* [Only 18% of Ukrainians speak above average English]. Available at: <http://globaloffice.org.ua/uk/tilki-18-ukrayintsiv-volodiyut-anglijskoyu-na-rivni-vishhe-serednogo/>

REFERENCES:

1. Horbach I. (2018) *Struktura komunikativnoi kompetentnosti personalu derzhavnoi kryminalno-vikonavchoi sluzhby Ukrainy* [Structure of the commu-