

УДК 378.14:009

DOI: 10.12958/2227-2844-2021-1(339)-1-31-41

**Варнавська Інна В'ячеславівна,**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри професійної освіти  
Херсонського державного аграрно-економічного університету,  
м. Херсон, Україна.

vav2005@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3061-0665>

### **КУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ФАКТОР УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Політичні, економічні і соціальні зміни, які відбуваються в суспільстві, диктують необхідність освоєння нових знань, умінь і технологій. Особливо це важливо для підготовки професіонала, здатного успішно адаптуватися в нових соціальних умовах.

Відомо, що важливою характеристикою фахівця є певна сукупність професійних знань і умінь, яка у представників різних видів діяльності може не збігатися за складом, структурою, ступеня вираженості тих чи тих якостей. Відповідно, роль освіти в сучасному світі не тільки в тому, щоб надати молодим людям знання для успішної професійної діяльності, а й забезпечити соціальну адаптацію в полікультурному середовищі, тобто сформувані їх багатокультурний менталітет. Тому, питання аналізу культурної компетенції фахівця як обов'язкової професійно важливої якості є важливим та актуальним, адже забезпечує ефективність й успішність діяльності та здатності реалізуватися особистості.

Становлення культури особистості як найважливішої умови її самоорганізації і саморозвитку – одне із провідних завдань сучасної освіти. За Каган, на перший план виходить ідея формування «функціональної культури», що свідчить про те, що «особистість не тільки засвоїла сукупність певних фундаментальних культурологічних знань, а й ефективно реалізує їх в професійно-трудової, суспільно-політичної і духовній сфері, в сім'ї, в побуті, в дозвіллі, в спілкуванні і наодинці з собою» (Каган, 2019). У сучасних умовах значення оцінки культурної компетентності зростає в зв'язку з підвищенням вимог до якості вищої освіти. Б. Жигалов, вивчаючи оцінку якості освіти у вищих навчальних закладах, пропонує розглядати її як систему, з точки зору єдності загального, особливого і одиничного (Жиганов, 2017). Це положення представляється продуктивним з точки зору методології розробки оцінки культурної компетентності студентів в освітньому процесі вишу, так як дозволяє створити цілісну систему оцінки культурної компетентності з урахуванням її багатоаспектності,

динамічного і діяльнісного характеру її формування у студентів закладу вищої освіти.

У фахівців, які успішні в своєму професійному напрямку, виникають труднощі у розумінні представників іншої культури. Адже перебуваючи в іншому культурному середовищі, вони можуть неправильно і неточно витлумачити дії, жести і мовну поведінку своїх співрозмовників. А якщо спілкування із представниками іншої культури є частиною професійної діяльності людини, то неправильне розуміння призведе до неефективної і непродуктивної співпраці. Особливо це стосується ділового спілкування в Азії і на Сході.

Так, якщо в європейському діловому етикеті прийнято вести переговори або вирішувати проблеми, які виникли під час ланчу або обіду в ресторані, то в Китаї, наприклад, серйозні переговори в ресторані не проводяться, але там може відбуватися знайомство потенційних партнерів, з'ясування намірів тощо.

Слід пам'ятати і про те, що для китайців правилом гарного тону при зустрічі зі старшим за віком або соціальному статусу є рукостискання обома руками, таке ж рукостискання рівного партнера буде для нього компліментом.

Візитну картку людини, з яким відбулося знайомство, потрібно приймати обома руками, так само як і віддавати свою. Отриману візитну картку слід підкреслено уважно прочитати. Присутність юристів за столом переговорів розцінюється китайцями як знак недовіри. Тому, свого юриста під час переговорів слід тримати в тіні.

Підходячи з Вами до входу в приміщення, китаєць обов'язково запропонує Вам пройти першим. Ви повинні у відповідь запропонувати йому зробити те ж саме, і тільки після того, як він відмовиться, Ви можете проходити вперед.

Іноді під час переговорів китайці можуть дозволити собі зобразити контрольований гнів з метою перевірки нервів і холонокровності партнерів, маючи на увазі при цьому, що іноземці злякаються втрати контракту і підуть на поступки.

При зустрічі з китайськими партнерами потрібно уникати міцного рукостискання і відкритого прямого погляду, який вони вважають спробою залякування і навіть як знак прямої ворожості. Під час ділових переговорів не прийнято контактувати через торкання, обійми, поплескування по спині тощо.

На думку К. Ерлі і Е. Моссаковський (Ерлі, Моссаковський, 2004), культурна компетентність виявляється там, де безсилий емоційний інтелект. Людина з добре розвиненим емоційним інтелектом розуміє, що спільного у всіх людей і що відрізняє кожного з нас від іншого. Культурно компетентна людина в змозі визначити, які властивості конкретної людини характерні для всіх людей, які – тільки для нього і які не є ні універсальними, ні унікальними. Тому, він досить легко

адаптується до звичаїв і традицій нового середовища: у нього з'являється звичка спостерігати і свідомо підлаштовуватися під нове середовище.

Той факт, що культурна традиція робить більш сильний вплив на наше сприйняття, ніж науковий опис, наочно підтверджується вже став класичним прикладом рекламного плаката із зображенням коника і написом: «В США – шкідник, в Китаї – домашній вихованець, в Таїланді – закуска».

Проте багато дослідників вважають, що культурна компетентність, тобто правильне сприйняття, розуміння, оцінка іншої культури і традицій, належить до числа тих характеристик особистості, які можна розвивати (Московчук, 2016; Максимова, 2012). Спеціально розроблені програми вдосконалення ділових відносин партнерів по бізнесу з урахуванням особливостей того чи іншого регіону визначають сильні і слабкі сторони учасників, потім підбирається тренінг, який націлений на підвищення рівня культурної компетентності.

К. Ерлі і Е. Мосаковські виділяють в культурної компетентності такі складові: когнітивну, фізичну і емоційно-мотиваційну (Ерлі, Мосаковський, 2004).

Щоб досягти високого рівня когнітивної компетентності недостатньо просто вивчити (самостійно або на спеціальних тренінгах) традиції, звичаї, табу іншої культури. Слід виробити свою стратегію навчання: наприклад, розвивати логічне мислення.

Фізична складова культурної компетентності передбачає, що Ваші дії, манери поведінки свідчать про повагу традицій і етикету іншої культури. Здатність сприймати і адекватно реагувати на властиві тій чи іншій культурі жести говорять про високий рівень фізичної складової культурної компетентності (Овчарук, 2004).

Емоційно-мотиваційна складова передбачає, що нецілеспрямована, невмотивована людина, зустрівшись з нерозумінням або неприязню представників іншої культури, легко відступає і не намагається завоювати їх довіру. Для розвитку мотиваційної складової дуже ефективно виконання ситуаційних вправ, під час яких людина отримує досвід, що дозволяє перейти до більш складних завдань. Дискусія, «мозковий штурм», навчально-рольові ігри створюють природну мовну ситуацію; вчать виявляти такт; щиро висловлювати свої почуття, в тому числі негативні, не втрачаючи позитивного прийняття іншого; вибирати інтонацію, жести і міміку адекватно своїм почуттям, ситуації; емпатичних слухати співрозмовника; коригувати свою поведінку в процесі вербальної комунікації; проявляти імпровізацію; точно вербалізувати власні емоції, почуття і переживання; вміти розуміти наміри у висловлюваннях і будувати позитивно-спрямовану мову.

Людина набуває впевненість в собі, вирішуючи складні завдання і відшуковуючи вихід зі складних ситуацій. Впевненість – дуже потужний елемент культурної компетентності та її можна посилити, наслідуючи приклад тих, хто успішно діє в таких же умовах.

Існує кілька типів культурної компетентності: провінціал, опинившись у незвичній середовищі, не може пристосуватися до неї; аналітик методично освоює правила і звичаї іншої культури, інтуїтивний спирається на перше враження, яке його рідко обманює, але в складній ситуації може розгубитися; посол вмie переконливо показати, що він свій у цьому культурному середовищі, хоча може багато чого не знати про її правила і традиції і тому, ризикує недооцінити культурні відмінності; наслідувач вмie перейняти стиль розмови і спілкування, добре контролює свою поведінку, але не завжди помічає деталі, які є важливими для розуміння ситуації; хамелеон має високий рівень всіх трьох складових культурної компетентності, вмie вжитися в ситуацію і побачити її з боку (Самарук, 2011).

Досвід показує, що людині з високим рівнем культурної компетентності (вродженим або набутиим) простіше діяти в нових умовах, приймати правильні рішення і стати успішним у своїй професійній діяльності.

Культурна компетентність є результатом процесу розвитку, який вимагає тривалих зобов'язань. Це не конкретний кінцевий продукт, якого можна досягти за результатами роботи двогодинного майстер-класу, він вимагає активного процесу навчання і практики протягом довгого часу. Простіше говорити про те, щоб стати культурно компетентною, ніж виконати це. Фахівці, які працюють з різними етнічними і культурними групами, можуть стати більш культурно компетентними шляхом просування через три основні етапи: розвиток обізнаності, придбання знань, а також розвиток і підтримка міжкультурних навичок (Спіщина, 2014).

Розвиток культурної обізнаності включає в себе визнання цінності розмаїття населення. Це також означає чесну оцінку своїх упереджень і стереотипів. При цьому повинно бути визнано не тільки різноманітність між культурами, а й різноманітність всередині них. Особи піддаються впливу багатьох різних культур. Школа, телебачення, книги та інші заходи надають можливості для полікультурного впливу. Припустимо, що загальна культура розподіляється між членами різних расових, мовних і релігійних груп. Таким чином, різні групи можуть використовувати загальний історичний і географічний досвід. Проте, люди не можуть ділитися нічим, крім подібної зовнішності, мови або духовних переконань. Гонка є соціальною конструкцією, що люди використовують, щоб зв'язати поведінку і відносини з фізичними характеристиками. Процеси асиміляції та акультурації можуть створити калейдоскоп субкультур всередині расових груп. Інші фактори, такі як стать, географічні особливості, соціально-економічний статус, можуть бути більш потужними, ніж расовий фактор.

В'єтнамська пара може іммігрувати в Америку, і виховує своїх дітей в приміській зоні. У результаті, діти можуть ідентифікувати себе більше з американської популярної культури, ніж з культурою їх батьків.

Визнання внутрікультурних відмінностей допоможе висвітлити складності різноманітності, які кидають нам виклик.

- допущення наявності особистих пристрастей, стереотипів і забобонів;
- усвідомлення культурних норм, установок і переконань;
- уміння цінувати культурну різноманітність.

Процес наукового пізнання дозволяє нам мати чітке уявлення про те, що розуміємо в контексті того, що ми не розуміємо. Етноцентризм і упередження утримують нас від розуміння інших людей, їх життєвого досвіду. Однак можна визнати цей фактор і контролювати його, після чого ми можемо перейти до більш повного розуміння іншої культури. Це вимагає від нас розвитку навичок навчання, що цілком здійснено. Багато з нас знають людей, які переїхали в інші суспільства і змогли стати функціональними в нових соціальних умовах, що є доказом того, що можна розробити більш обґрунтовані домовленості. Антропологи працювали над цим на систематичній основі, розвиваючи ці навички протягом більше ста років. Першим кроком в бік більшого рівня розуміння іншої культури є необхідність визнання того, що ми не розуміємо деяких особливостей іншої культури, помилково трактуючи деякі речі, вирвані з контексту. Як ми можемо свідомо розуміти те, що відбувається на підсвідомому рівні? У цьому випадку, як ми можемо знати, якщо ми необ'єктивні? Одним з найбільш ефективних засобів для усвідомлення того, що етноцентризм стримує наше розуміння – це вміння стежити за реакціями. Реакції говорять нам, що ми припускаємо щось і що наші припущення не працюють. Завжди можемо спостерігати наші власні реакції. Коли ми відчуваємо негативну реакцію по відношенню до інших (наприклад, «це не має сенсу» або «це неправильно», почуття образи або сплутаність свідомості тощо), Це повинно підказати нам, що наші припущення в даній ситуації не працюють. Наприклад, можемо думати, що індіанці племені кри «недружелюбні», тому що вони часто не надто емоційні в ситуаціях спілкування. Але аналіз нашої реакції може дати нам можливість краще зрозуміти цінності кри, їх здатність до самоконтролю, яка дозволяє їм краще адаптуватися в ситуаціях, коли невелика сімейна група повинна бути самодостатньою в умовах зимового табору далеко від допомоги інших (Хабайлюк, 2014). Спостерігаючи наші позитивні реакції по відношенню до інших (наприклад, «думаю, що дійсно добре» або «це чудово», почуття задоволення) також може допомогти нам бути в курсі того, що ми не розуміємо. Наприклад, Anglos часто думають, що інуїти є «щасливими» і «дружніми», так як вони багато посміхаються. Але визнаючи цю реакцію, ми можемо дати собі можливість краще зрозуміти соціальні цінності інуїтів, життя яких заснована на спільне полювання. Також можемо спостерігати за їхньою реакцією. Якщо ми продовжимо блаженно йти далі по шляху наших неправильних уявлень, але вони при цьому не реагують так, як ми реагували б в аналогічній ситуації, це

також є важливою ознакою того, що наші припущення не працюють. Знову ж таки, їх реакції можуть бути як позитивними, так і негативними. Наприклад, якщо індіанець кри показує задоволення, коли ми даємо йому подарунок, розпізнавання його реакції може дати нам можливість краще зрозуміти адаптивні цінності кри, спрямовані на економічне вирівнювання (замість того, щоб припускати, що наша «щедрість» була належним чином визнана). Ще одним прикладом може бути здивований відповідь інуїтів на питання про те, як зберегти наші плечі в теплі, в той час як він витрачає тижні на зимову полювання: «Ви маєте на увазі, що хочете тримати в теплі все тіло?». Зрозумівши його реакцію, ви можете краще зрозуміти інуїтських концепт особистості і навколишнього середовища (Зеер, 2003). В цілому, реакції говорять нам, в першу чергу, про нас самих. Чому ми вважаємо, що люди повинні бути «дружніми», чому вони повинні цінувати матеріальні блага, відчувати таку ж як у нас потреба в теплі? Коли ми говоримо про інших, що вони «примітивні» або «забобонні», що ми говоримо про нас самих і наших цінностях? Коли ми ідеалізуємо інших, кажучи, що вони «прості» або «Нічого не втрачають», що ми говоримо про проблеми, які ми відчуваємо в нашому власному житті? Коли хтось вважає нас «технологічно досвідченими» або «егоїстичними», чи не говорить це про щось, що ми самі в собі ніколи не розуміли? Крос-культурні взаємодії говорять більше про наших власних перспективах, цінностях і емоційних інвестиціях, ніж про інших, і таким чином дають нам унікальну можливість дізнатися більше про самих себе.

- після того, як ми розуміємо той факт, що ми не розуміємо, зараз ми знаходимося в кращому становищі, щоб шукати шляхи до кращого розуміння інших культур;

- придбання знань. Людина ніколи не зможе дізнатися все про іншу культуру. Проте, отримання знань про інших групах є основою культурної компетентності. На додаток до розуміння інших культур, важливо зрозуміти, яким чином різні культурні групи розглядають свою власну культуру. Знання іншої культури включає в себе оцінку фактів не тільки про відповідних нормах, цінностях, світоглядах і практиці повсякденному житті, але і про те, як забезпечується функціонування культури. Знання про культуру і культурної динаміці повинні бути інтегровані в програму шкіл і агентств. Співробітники повинні бути навчені і повинні ефективно використовувати отримані знання. Адміністрація повинна розробити політику, яка належним чином реагувала б на культурне розмаїття. Матеріали програм повинні відображати позитивний образ всіх людей, і повинні бути актуальні для використання в кожній групі. Повністю інтегровані культурні знання можуть глобально змінити життя людей. Наприклад, освітні установи та органи з акредитації могли б розвивати культурні стандарти компетенції з метою забезпечення підготовки вчителя та адміністратора. Потім ці ж фахівці могли б співпрацювати з сім'ями для вироблення шкільної політики, яка закріплює культурні цінності. У культурному відношенні

компетентні викладачі могли б використовувати цю політику, щоб уникнути більш дорогих заходів. Якщо втручання стає необхідним, сім'ї та спільноти з питань культури можуть бути використані при визначенні ефективного вирішення проблеми.

Інституалізовані культурні знання можуть підвищити здатність організації обслуговувати різні групи населення.

- знання того, як ваша культура розглядається представниками інших культур;
- читання книг про інших культурах;
- перегляд фільмів і документальних фільмів про інших культурах;
- відвідування культурних заходів і фестивалів;
- вивчення інших культур;
- обмін знаннями та досвідом з іншими користувачами;
- відвідування інших країн;
- розвиток і підтримка міжкультурних навичок;
- дружба з людьми різних культур;
- вивчення іншої мови;
- вивчення вербальних і невербальних сигналів інших культур;
- відчувати себе більш комфортно в ситуаціях міжкультурної взаємодії;
- стати більш гнучким;
- поточна оцінка особистих почуттів і реакцій;
- подолання страхів, особистих пристрастей, стереотипів і забобонів.

Усе це необхідно для того, щоб набути навичок міжкультурної компетентності.

Культурна компетентність є результатом процесу розвитку, який вимагає тривалих зобов'язань. Це не конкретний кінцевий продукт, якого можна досягти за результатами роботи двогодинного майстер-класу, він вимагає активного процесу навчання і практики протягом довгого часу. Простіше говорити про те, щоб стати культурно компетентною, ніж виконати це. Фахівці, які працюють з різними етнічними і культурними групами, можуть стати більш культурно компетентними шляхом просування через три основні етапи: розвиток обізнаності, придбання знань, а також розвиток і підтримка міжкультурних навичок (Московчук, 2016; Овчарук, 2004).

Хоча деякі психологічні компоненти, що визначають культурну компетентність, є вродженими, будь уважний, цілеспрямований і врівноважена людина в змозі розвинути свою культурну компетентність. До такого висновку ми прийшли, багато років проводячи тренінги для вищих керівників і вивчивши результати дослідження, в якому взяли участь 2000 менеджерів з 60 країн. В нашу динамічну епоху, коли менеджерам доводиться часто міняти спеціалізацію, переходити з

компанії в компанію, пристосовуватися до нових роботодавцям і умов роботи в іншій країні, низький рівень культурної компетентності стає істотним недоліком, який може перешкоджати кар'єрі.

### **Список використаної літератури**

**1. Ерлі К.,** Моссаковський Е. Культурна компетентність. *Harvard Business Review*. 2004. № 2. С. 15–19. **2. Жигалов Б. А.** Педагогічна система оцінки якості освіти в сучасному вузі (Теоретико-методологічний аспект): монографія. Нижній Новгород: НГЛУ ім. Н. А. Добролюбова, 2007. 115 с. **3. Зеер Е. Ф.** Психологія професій: навч. посібник. Москва: Акад. Проект; Єкатеринбург: Ділова книга, 2003. 329 с. **4. Каган М. С.** Філософія культури. СПб.: ТОВ ТК «Петрополіс», 1996. С. 10. **5. Московчук О. С.** Соціальна компетентність як психолого-педагогічний феномен. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*. 2016. Вип. 48. С. 83–89. **6. Максимова О. П.** Теоретичні засади дослідження готовності майбутніх фахівців до аналітичної діяльності. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницький, 2012. Вип. 26. С. 168–172. **7. Овчарук О. В.** Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики. К.: К. І. С., 2004. 112 с. **8. Самарук Н. М.** Формування професійної компетентності майбутніх економістів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. №2. URL: [http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/5117/1/Vnadps\\_2011\\_2\\_12%20%281%29.pdf](http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/5117/1/Vnadps_2011_2_12%20%281%29.pdf). **9. Спіцина А. Є.** Професійна компетентність у системі фахової підготовки майбутніх економістів. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe). **10. Хабайлюк В.** Життєва та професійна компетентність студентів. *Обрії*. 2014. № 2 (39). С. 80–83.

### **References**

**1. Erli, K., & Mossakovskiy, E.** (2004). Kulturna kompetentnist [Cultural competence]. *Harvard Business Review*, 2, 15-19 [in Ukrainian]. **2. Zhyhalov, B. A.** (2007). Pedahohichna systema otsinky yakosti osvity v suchasnomu vuzi (Teoretyko-metodolohichniy aspekt) [Pedagogical system for assessing the quality of education in a modern university (Theoretical and methodological aspect)]. Nyzhnii Novhorod: NHLU im. N. A. Dobroliubova [in Ukrainian]. **3. Zeer, E. F.** (2003). Psykholohiia profesii [Psychology of professions]. Moskow: Akad. Proekt; Yekaterynburh: Dilova knyha [in Ukrainian]. **4. Kahan, M. S.** (1996). Filosofiiia kultury [Philosophy of culture]. (p. 10). SPb.: TOV TK «Petropolis» [in Ukrainian]. **5. Moskovchuk, O. S.** (2016). Sotsialna kompetentnist yak psykholoho-pedahohichnyi fenomen [Social competence as a psychological and pedagogical phenomenon]. *Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu*



- imeni Mykhaila Kotsiubynskoho. Serii: Pedagogika i psykhologhiia – Scientific notes of Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsyubynsky. Series: Pedagogy and Psychology, 48, 83-89 [in Ukrainian].*
- 6. Maksymova, O. P.** (2012). Teoretychni zasady doslidzhennia hotovnosti maibutnikh fakhivtsiv do analitychnoi diialnosti [Theoretical bases of research of readiness of future experts for analytical activity]. *Humanitarnyi visnyk DVNZ «Pereiaslav-Khmelnitskyi Derzhavnyi pedagogichnyi universytet imeni Hryhoriia Skovorody» – Humanitarian Bulletin of Pereiaslav-Khmelnitsky State Pedagogical University named after Hryhoriy Skovoroda, 26, 168-172. Pereiaslav-Khmelnitskyi [in Ukrainian].*
- 7. Ovcharuk, O. V.** (2004). Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovyi dosvid ta ukraïnski perspektyvy: Biblioteka z osvitoi polityky [Competence approach in modern education: world experience and Ukrainian perspectives: Library on educational policy]. K.: K. I. S. [in Ukrainian].
- 8. Samaruk, N. M.** (2011). Formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv [Formation of professional competence of future economists]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy – Bulletin of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine, 2. Retrieved from [http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/5117/1/Vnadps\\_2011\\_2\\_12%20%281%29.pdf](http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/5117/1/Vnadps_2011_2_12%20%281%29.pdf) [in Ukrainian].*
- 9. Spitsyna, A. Ie.** Profesiina kompetentnist u systemi fakhovoi pidhotovky maibutnikh ekonomistiv [Professional competence in the system of professional training of future economists]. Retrieved from [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe) [in Ukrainian].
- 10. Khabailiuk, V.** (2014). Zhyttieva ta profesiina kompetentnist studentiv [Life and professional competence of students]. *Obrii – Horizons, 2 (39), 80-83 [in Ukrainian].*

### **Варнавська І. В. Культурна компетентність як фактор успішної професійної діяльності**

У статті аналізуються проблеми культурної компетентності як головного фактору успішної професійної діяльності здобувачів вищої освіти економічних спеціальностей, оскільки, становлення культури особистості як найважливішої умови її самоорганізації і саморозвитку – одне із провідних завдань сучасної освіти. Загальноприйнятою і важливою характеристикою фахівця є певна сукупність професійних знань і умінь, яка у представників різних видів діяльності може не збігатися за складом, структурою, ступеня вираженості тих чи тих якостей. У статті аналізується культурна компетентність і в результаті дослідження виявляється, що там де безсилий емоційний інтелект людина з добре розвиненим емоційним інтелектом розуміє, що спільного у всіх людей і що відрізняє кожного з нас від іншого. Культурно компетентна людина одночасно будучи і фахівцем в економічних спеціальностях в змозі визначити, які властивості конкретної людини характерні для всіх людей, які – тільки для нього і які не є ні

універсальними, ні унікальними. Тому, він досить легко адаптується до звичаїв і традицій нового середовища: у нього з'являється звичка спостерігати і свідомо підлаштовуватися під нове середовище. У висновках зазначається, що культурна компетентність є результатом процесу розвитку, який вимагає тривалих зобов'язань. Це не конкретний кінцевий продукт, якого можна досягти за результатами роботи двогодинного майстер-класу, він вимагає активного процесу навчання і практики протягом довгого часу. Простіше говорити про те, щоб стати культурно компетентної, ніж виконати це. Фахівці, які працюють з різними етнічними і культурними групами і саме тому можуть стати більш культурно компетентними шляхом просування через три основні етапи: розвиток обізнаності, придбання знань, а також розвиток і підтримка міжкультурних навичок.

*Ключові слова:* культурна компетентність, економічні спеціальності, педагогіка, професійна освіта, економічна освіта.

#### **Варнавская И. В. Культурная компетентность как фактор успешной профессиональной деятельности**

В статье анализируются проблемы культурной компетентности как главного фактора успешной профессиональной деятельности соискателей высшего образования экономических специальностей, поскольку, формирование культуры личности как важнейшего условия ее самоорганизации и саморазвития – одно из ведущих заданий современного образования. Общепринятой и важной характеристикой специалиста является определенная совокупность профессиональных знаний и умений, которая у представителей разных видов деятельности может не сбежаться по составу, структуре, степени выраженности тех или иных качеств. В статье анализируется культурная компетентность и в результате исследования приходим к результату, что там где бессильный эмоциональный интеллект человек с безусловно развитым эмоциональным интеллектом понимает, что общего у всех людей и что отличает каждого из нас от другого. Культурно-компетентный человек одновременно будучи и специалистом в экономических специальностях в состоянии определить, какие свойства конкретного человека характерны для всех людей, которые, – только для него и которые не являются универсальными. Поэтому, он достаточно легко адаптируется к обычаям и традициям новой среды: у него появляется привычка наблюдать и сознательно подстраиваться под новую среду. В выводах отмечается, что культурная компетентность является результатом процесса развития, который требует длительных обязательств. Это не конкретный конечный продукт, которого можно достичь по результатам работы двухчасового мастер-класса, он требует активного процесса учебы и практики в течение длительного времени. Проще говорить о том, чтобы стать культурно компетентным, чем выполнить это. Специалисты, которые работают с разными этническими и культурными группами и

именно поэтому могут стать более культурно компетентными путем продвижения через три основных этапа: развитие осведомленности, приобретения знаний, а также развитие и поддержка межкультурных навыков.

*Ключевые слова:* культурная компетентность, экономические специальности, педагогика, профессиональное образование, экономическое образование.

### **Varnavskaya I. Cultural Competence as a Factor Successful Professional Activity**

Article analyzes the problems of cultural competence as the main factor of successful professional activity of applicants for higher education in economic specialties, since the formation of personality culture as the most important condition for its self – organization and self-development is one of the leading tasks of modern education. A generally accepted and important characteristic of a specialist is a certain set of professional knowledge and skills, which may not coincide in the composition, structure, and severity of certain qualities in representatives of different types of activity. The article analyzes cultural competence and as a result of the study, it turns out that where emotional intelligence is powerless, a person with a well-developed emotional intelligence understands what all people have in common and what distinguishes each of us from the other. A culturally competent person, while also being a specialist in economic specialties, is able to determine which properties of a particular person are characteristic of all people, which are only for him, and which are neither universal nor unique. Therefore, he adapts quite easily to the Customs and traditions of the new environment: he gets into the habit of observing and consciously adapting to the new environment. The findings state that cultural competence is the result of a development process that requires long-term commitment. This is not a specific end product that can be achieved based on the results of a two-hour master class, it requires an active learning and practice process for a long time. It's easier to talk about becoming culturally competent than to do it. Professionals who work with different ethnic and cultural groups and can therefore become more culturally competent by advancing through three main stages: developing awareness, acquiring knowledge, and developing and maintaining cross-cultural skills.

*Key words:* cultural competence, economic specialties, pedagogy, professional education, economic education.

Стаття надійшла до редакції 19.02.2021 р.

Прийнято до друку 26.03.2021 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Яцула Т. В.