

УДК 378.046.4

DOI: 10.26565/2074-8167-2021-48-01

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА ЯК ОСНОВИ ЙОГО КОМПЕТЕНТНОСТІ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Т. В. Григорчук

*Київський національний університет культури і мистецтв,
м. Київ вул. Є. Коновальця, 36, Київ, Україна, 01032
hryh@ukr.ne, <https://orcid.org/0000-0002-0395-1966>*

У статті розглянуто важливість професійної підготовки студентів, які в майбутньому стануть менеджерами та являтимуть собою найбільш вагомий ресурс розвитку підприємств і організацій. Вказано також і на те, що підготовка майбутніх менеджерів повинна здійснюватися за будь-яких умов, не зважаючи ані на економічні кризи, ані на пандемії, оскільки суспільство для того щоб існувати повинно виробляти матеріальні та нематеріальні блага і послуги. Відмічено, що серед основних причин сучасного трактування результату професійної підготовки в термінах компетенція/компетентність особливо слід виділити: наявність загальноєвропейської та світової тенденції до інтеграції, глобалізації світової економіки і гармонізації архітектури європейської системи вищої освіти, що пов'язується з Болонським процесом; універсалізація ступенів, циклів навчання, забезпечення студентської та викладацької мобільності, міжнародного визнання документів про освіту, системи освітніх кредитів і їх впровадження; передбачається і певна термінологічна уніфікація. Однак, ми вбачаємо, що підвалинами компетентності менеджера є професійно важливі якості, які ми трактуємо як особливі, притаманні конкретній особистості-суб'єкту управлінської діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, здатні безпосередньо впливати на якість і ефективність цієї діяльності. Професійно-важливі якості здійснюють безпосередній вплив на ефективність професійної діяльності. Ми додаємо ще один параметр до ознак, що характеризують професійно важливі якості, а саме – «якість професійної діяльності». Запропоновано ряд важливих професійно важливих якостей, спроможних належним чином формувати компетентність майбутнього управлінця. При цьому вказані якості можуть розвиватися навіть за умов використання дистанційної форми навчання. Для їх реалізації передбачається використання окремих форм підготовки та ведення практичних занять під час викладання фахових навчальних дисциплін, спрямованих на виявлення вже сформованих, чи тих, що лише формуються професійно важливих якостей.

Ключові слова: професійно важливі якості; компетентність, компетенція, фахова підготовка менеджера, дистанційне навчання.

Т. В. Григорчук

Киевский национальный университет культуры и искусств,
г. Киев ул. Коновальца, 36, Киев, Украина, 01032

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРА КАК ОСНОВЫ ЕГО КОМПЕТЕНТНОСТИ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

В статье рассмотрена важность профессиональной подготовки студентов, которые в будущем станут менеджерами и будут представлять собой наиболее весомый ресурс развития предприятий и организаций. Указано также и на то, что подготовка будущих менеджеров должна осуществляться при любых условиях, несмотря ни на экономический кризис, ни на пандемии, поскольку общество для того чтобы существовать должно производить материальные и нематериальные блага и услуги. Отмечено, что среди основных причин современной трактовки результата профессиональной подготовки в терминах компетенция / компетентность особо следует выделить: наличие стремления к объединению социально-экономических систем разных стран Европы, гармонизации системы высшего образования; універсалізація степеней, циклов обучения, обеспечение академической свободы передвижения студентов и преподавателей, нострификации документов об образовании на международном уровне, внедрение форм структурирования учебных дисциплин и системы контроля; передполагается и определенная терминологическая унификация. Однако, мы видим, что основой компетентности менеджера является профессионально важные качества, которые мы трактуем как особые, присущие конкретной личности-субъекта управленческой деятельности свойства,

черты и психологически обусловленные характеристики, способные непосредственно воздействовать на качество и эффективность этой деятельности. Профессионально важные качества оказывают непосредственное влияние на эффективность профессиональной деятельности. Мы добавляем еще один параметр к признакам, характеризующих профессионально важные качества, а именно – «качество профессиональной деятельности». Предложен ряд важных профессионально важных качеств, способных должным образом формировать компетентность будущего управленца. При этом указанные качества могут развиваться даже при использовании дистанционной формы обучения. Для их реализации предполагается использование отдельных форм подготовки и ведения практических занятий при преподавании профессиональных учебных дисциплин, направленных на выявление уже сложившихся, или тех, что только формируются профессионально важных качеств.

Ключевые слова: профессионально важные качества; компетентность, компетенция, профессиональная подготовка менеджера, дистанционное обучение.

Taras Hryhorchuk

Kyiv National University of Culture and Arts,
Kyiv E. Konovalets str., 36, Kyiv, Ukraine, 01032

FORMATION OF PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF THE MANAGER AS THE BASIS OF HIS COMPETENCE IN THE CONDITIONS OF DISTANCE LEARNING

Article considers the importance of professional training of students who will become managers in the future and will be the most important resource for the development of enterprises and organizations. It is also pointed out that the training of future managers should be carried out under any circumstances, regardless of economic crises or pandemics, as society in order to exist must produce material and intangible goods. It is noted that among the main reasons for the modern interpretation of the result of professional training in terms of competence / competencies should be noted: the presence of European and global tendency to integration, globalization of the world economy and harmonization of architecture of the European higher education system associated with the Bologna process; universalization of degrees, cycles of study, ensuring student and teacher mobility, international recognition of documents on education, the system of educational credits and their implementation; a certain terminological unification is also envisaged. However, we see that the basis of the manager's competence are professionally important qualities, which we interpret as special, specific to the individual subject of management activities properties, traits and psychologically determined characteristics that can harm the quality and effectiveness of this activity. Professionally important qualities have a direct impact on the effectiveness of professional activities. We add another parameter to the characteristics of professionally important qualities, namely – "quality of professional activity". A number of important professionally important qualities capable of properly forming the competence of the future manager are offered. In this case, these qualities can develop even with the use of distance learning. For their implementation it is envisaged to use certain forms of preparation and conduct of practical classes during the teaching of professional disciplines aimed at identifying already formed, or those that are just being formed professionally important qualities.

Key words: professionally important qualities; competence, competencies, professional training of the manager, distance learning.

Вступ. В умовах вільного ринку, який сьогодні панує практично у всіх галузях соціально-економічної діяльності людини, шлях до успіху його суб'єктів є дуже складним і непередбачуваним. Перманентні кризи, природні катаклізми, проблеми екології, а зараз ще й світова пандемія лише ускладнюють і так нелегкі процеси еволюції всіх сфер життєдіяльності людства. Проте, виробництво благ і послуг не може зупинитись навіть за таких складних обставин: людство не може не виробляти, бо воно не може припинити споживання. А щоб виробляти – слід забезпечити належний рівень ресурсного забезпечення та керування процесів виробництва, розподілу, обміну і споживання на всіх рівнях економічних систем.

Одним з найголовніших ресурсів сучасних підприємств, організацій, установ є, безумовно,

кваліфікований, професійний персонал. Завдяки такому персоналу вдається налагодити технологічні процеси, рух фінансових, матеріальних і нематеріальних активів, систему соціальних та партнерських взаємовідносин, а що найголовніше – систему управління підприємства чи організації. Саме тому підготовка менеджерів, здатних вирішувати вказані питання, ніколи не втрачає своєї актуальності, а в кризових умовах, за яких відсутня змога одержувати знання у традиційний спосіб, а практично вся інформація надається в дистанційній формі, лише підвищує свою значимість і цінність.

Мета та завдання. Метою дослідження є виявлення особливостей і характеристик професійно-важливих якостей менеджера як визначального чинника його компетентності та забезпечення їх формування в умовах дистан-

ційного навчання (ДН). Основними завданнями дослідження для нас є: визначення сутності професійно важливих якостей (ПВЯ), а також виявлення джерел їх виникнення та розвитку; аналіз особливостей та характеристик ПВЯ менеджера; висунення пропозицій щодо забезпечення формування ПВЯ як складової компетентності менеджера засобами ДН.

Методи дослідження. В межах дослідження нами найбільш активно використовувалися методи аналізу, синтезу та системний підхід. Аналіз надав нам можливості для виявлення місця ПВЯ у безпосередній фаховій підготовці майбутніх менеджерів. Завдяки синтезу вдалося віднайти взаємозв'язок між ПВЯ і можливим забезпеченням їх формування в процесі дистанційного навчання. Використання системного підходу надало нам змогу дійти висновків про те, що ПВЯ це особливі властивості та психологічно зумовлені характеристики менеджера, здатні безпосередньо впливати на якість і ефективність його діяльності. Також ми виявили системну єдність ПВЯ та компетентності, тобто кваліфікаційних показників особистості, що претендує на виконання певних фахових завдань у різних сферах діяльності та результуючий показник суми набутих знань і одержаних навичок випускника навчального закладу, де ПВЯ є базисом формування компетентного фахівця. Інформаційну базу дослідження становлять результати аналізу публікацій з обраної теми, власний досвід і практика роботи в закладах освіти та бізнесу, діалоги з експертами та колегами.

Результати. Загалом, питання формування (ПВЯ) менеджера належить до питань, що цікавить багатьох дослідників і вчених, про що свідчить широке коло аспектів за яким воно вивчається. Зокрема ретроспективний аналіз професійної підготовки менеджерів ми знаходимо в працях О. Ельбрехт [3, с. 14], яка відстежує процес еволюції бізнес-освіти в англійських країнах і вказує на три основні періоди їх розвитку: 1) початок ХХ ст. впродовж якого відбулося формування перших професійних шкіл бізнесу; 2) друга половина ХХ ст., внаслідок активного зростання бізнесу в різноманітних галузях; 3) з кінця ХХ ст. і до наших днів здійснюється пошук нових форм та методів роботи менеджерів і, відповідно, реформування менеджерської освіти внаслідок збільшення рівня конкурентної боротьби на різних типах ринків. Даний аналіз вказує на те, що на професійну підготовку менеджера впливають чинники зовнішнього макросередовища, сила яких змінюється в межах конкретних історичних періодів.

Особливо часто ПВЯ фахівця розглядаються як вітчизняними, так і зарубіжними дослідниками як предметна база процесів формування його компетентності. Зокрема, позицій компетентнісного підходу дотримується дослідниця Н. Черненко, яка вказує на те, що формування ПВЯ, як невід'ємної частки базових компетентностей майбутніх економістів, неможливе без загальноосвітньої компетентності як однієї з головних та найважливіших умов досягнення професіоналізму, конкурентоздатності на ринку праці [7]. Вказані думки є важливими для нас, оскільки професійна діяльність менеджера покликана сприяти досягненню запланованих економічних результатів. Тих же позиції та схожих думок дотримується В. Безрук [1]. Автор стверджує, що під компетентністю слід вбачати професійно важливі якості, здатні забезпечити результативність у стратегічному форматі щодо діяльності людського потенціалу в різних галузях суспільно-економічних систем. Відповідно – вони забезпечують координацію діяльності організацій, планування, управління тощо.

Врахування психологічних особливостей в структурі ПВЯ під час формування професійної компетентності розглядає в своїх дослідженнях Т. Погорелова, яка, на основі експериментальних досліджень і зроблених висновків, пропонує власне бачення щодо формування психограм випускників вищих навчальних закладів [5], очевидно й тих, що здійснюють підготовку менеджерів. Близьких поглядів дотримуються і Т. Щербакова та Л. Седлецкая, досліджуючи психологічну компетентність підприємців. Авторки вважають, що підприємницька діяльність є складною системою соціальних взаємовідносин, а тому підприємці, як суб'єкти цієї системи повинні бути наділені особливою психологічною компетентністю [9]. Ця думка для нас є дуже важливою, бо, як відомо, праця менеджера тісно пов'язана з підприємницькою діяльністю як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі підприємства чи організації.

Представлення ПВЯ в контексті компетентності широко представлено у працях зарубіжних вчених, окремих представників серед яких вважають пропагандистами та активними промоторами компетентнісного підходу в підготовці спеціаліста. Зокрема, в теоретичному, методологічному аспекті досліджувану нами проблему висвітлювали такі вчені як Д. МакКлеланд [14], В. Фрейзі [11] та інші. В прикладному, власне методичному аспекті, зокрема, під час формування вимог до результатів освітніх

стандартів щодо рівня підготовки спеціаліста, відтворення здобутих компетенцій у діяльності професіонала тощо показали себе Р. Джонс [12], Х. Лівайн [13] та інші.

Зважаючи на доробки вітчизняних та зарубіжних вчених, ми бачимо, що взяті нами для дослідження питання є важливими та вимагають подальшого вивчення, оскільки знаходяться в процесі еволюційної динаміки. Так само й зараз, в період пандемічної кризи, слід здійснювати науковий пошук. Вказані обставини пов'язані з наявністю певного протиріччя між необхідністю підготовки конкурентоспроможного фахівця та відсутності рекомендацій щодо формування його ПВЯ в умовах ДН, застосування якого викликано кризовою ситуацією. Такий стан справ і необхідність висунування пропозицій щодо подолання виявленого протиріччя зумовлює актуальність нашого дослідження та дає змогу визначити його мету та завдання.

Зараз достатньо короткого погляду в минуле професійної підготовки фахівців-управлінців, щоб відчувати значну різницю в термінологічному ряді означень результуючих чинників навчання. На початку ХХ століття ними були такі категорії як «знання», «уміння», «навички», з середини ХХ століття – «професійно-важливі якості», а з 80-их років вводяться поняття «компетенція», «компетентність», які зараз міцно закріпились у лексиці як інституцій з фахової підготовки, так і роботодавців. Очевидно, що такий стан справ зумовили певні передумови.

Серед основних причин сучасного трактування результату професійної підготовки в термінах компетенція/компетентність і, відповідно, широкого застосування компетентнісного підходу, особливо слід виділити три моменти: по-перше, наявність загальноєвропейської та світової тенденції до інтеграції, глобалізації світової економіки, і, зокрема, неухильно наростаючі процеси гармонізації архітектури європейської системи вищої освіти, що пов'язується з Болонським процесом, який, на жаль, реалізується в нашій країні ще не повною мірою. Суттєво й те, що разом з універсалізацією ступенів, циклів навчання, забезпечення студентської та викладацької мобільності, міжнародного визнання документів про освіту, системи освітніх кредитів і їх впровадження, Болонський процес передбачає і певну термінологічну уніфікацію [6], що відноситься і до таких термінів, як компетенція/компетентність.

Одним з перших дослідників сприйняття термінів компетенція/компетентність з позиції філології вважається Наом Чомські [8],

який науково обґрунтував їх з позиції синтаксису. Водночас ми розмежовуємо поняття «компетенція» і «компетентність» на підставі потенційне – актуальне, когнітивне – особистісне. Відповідно, під «компетенцією», на нашу думку, слід розуміти наявну, попередньо створену характеристику особистості, що базується на інтелекті, знаннях і особистісно-зумовлених соціально-професійних і культурних якостях людини, а «компетентність» пояснювати як об'єднуючу характеристику якостей майбутнього фахівця, результат його підготовки для виконання діяльності в певних галузях (компетенціях).

Це означає, що компетенція являє собою новоутворення у структурі якості особи, що навчається в системі вищої професійної освіти, яке формується впродовж освітнього циклу в рамках освітньої системи і доводить те, що компетентністю є не просто сукупність компетенцій, а сукупність компетенцій, актуалізованих в певних видах діяльності, в нашому випадку в управлінській діяльності. Компетентність є мірою актуалізації компетенцій в процесі їх розвитку, пов'язана з самоактуалізацією особистості майбутнього фахівця у відповідних видах діяльності. Можна вести мову про те, що компетентність є «ядром» або «підвалиною» професіоналізму і базою, на якій зростає майстерність професіонала [2].

Коли ж йдеться про ПВЯ, то тут ми знаходимо багато різночитань у їх трактуваннях та поясненнях. Однак, на основі певної систематизації, описаної Н. Олександровою, можна виділити три основні підходи до тлумачення ПВЯ:

- психологічний, згідно з яким важливі якості впливають на ефективність професійної діяльності;
- акмеологічний, за якого ПВЯ сприяють успішному оволодінню певною професією та є необхідними для засвоєння спеціальних знань і навичок, розвитку здібностей;
- ергономічний, де ПВЯ демонструють себе в якості професійних вимог до особистості фахівця [4].

Згідно з аналізом вказаних підходів, можна дійти висновку, що в основі ПВЯ лежать психологічні особливості особистості, оскільки акмеологічний та ергономічний підходи є нічим іншим, ніж доповненням, своєрідним ієрархічним продовженням психологічного. Підтвердженням цієї позиції є те, що прихильники акмеологічного підходу розглядали ПВЯ з точки зору професіоналізму як певного набору характеристик особистості (в т.ч. психологічних),

що необхідні для засвоєння спеціальних знань, здібностей та навичок для успішного оволодіння певною професією та досягнення відповідного рівня професіоналізму. Прихильники ергономічного підходу вивчали ПВЯ як необхідні умови забезпечення ефективної роботи людини в техніко-технологічному середовищі та професійні вимоги до особистості фахівця. А особистість фахівця у своїй структурі, очевидно, має набір психологічних якостей. Тобто, ПВЯ в своїй основі є певним набором психологічних чинників особистості майбутнього професіонала, хоч і дана обставина пояснюється дослідниками у різний спосіб.

Однак, серед різноманітності думок і підходів до трактування ПВЯ, можна виявити один чинник, що є спільним для основної маси думок. Цим чинником є твердження про те, що ПВЯ здійснюють безпосередній вплив на ефективність професійної діяльності. Нам хотілося б додати ще один параметр до ознак, що характеризують ПВЯ, а саме «якість професійної діяльності», окрім «ефективності професійної діяльності». Це, в нашому випадку, не буде тавтологією, оскільки якість діяльності тут виступатиме як результат впливу якостей особистості професіонала.

Проведений вище аналіз дає нам змогу дещо звузити коло різночитань щодо трактування ПВЯ та запропонувати власне визначення. Отже, *професійно-важливі якості – це особливі, притаманні конкретній особистості-суб'єкту фахової діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, здатні безпосередньо впливати на якість і ефективність обраної діяльності. У випадку ПВЯ менеджера йтиметься про управлінську діяльність.*

Якими ж, насправді, ПВЯ має бути наділений хороший менеджер? Відповіді на це запитання знайти неважко, оскільки в сучасному глобалізованому інформаційному суспільстві їх безліч. Складніше вибрати ту структуру ПВЯ яка найбільш повно може бути забезпечена процесом професійної підготовки, а ще складніше ту, що може бути повною мірою реалізована в процесі ДН.

Ми обираємо для себе структуру, запропоновану Т. Барвіком з групи The Muse Editor, який пропонує належні, на нашу думку, основні професійні якості доброго менеджера [10]. До кожної із якостей ми висуватимемо власні пропозиції щодо можливостей їх формування в процесі ДН, які ми впродовж 2020-2021 навчального року використовуємо при викладанні курсів «Персональний брендинг» і «Мар-

кетинг» в Київському національному університеті культури і мистецтв.

1. *Самоусвідомлення.* Щоб стати хорошим керівником слід почати з розуміння своїх власні недоліки, оскільки перш за все, керівник повинен керувати собою. Якщо менеджер не розуміє своїх сильних і слабких сторін і того, як його темперамент, переконання та досвід впливає на рішення, він втрачає власні бали.

ДН – виконання домашнього практичного завдання у вигляді есе. Приблизна тема: «Мої особисті якості та їх втілення в майбутній професії». Дану роботу можна повторювати на різних курсах з акцентом на нові масиви одержаних знань і практичних навичок.

2. *Розширення можливостей.* Менеджеру може хотітися (а іноді це й простіше) виконати чужу роботу самому. Добрі керівники не роблять цього – вони тренують підлеглих. Це передбачає регулярне забезпечення зворотного зв'язку, розвиток навичок вирішення проблем у співробітників та встановлення загальних цілей, з одночасним наданням команді можливостей з'ясування того, як вона цих цілей досягне.

ДН – виконання практичних завдань у формі міні проектів малими (3-5 осіб) групами. На кожен міні проект призначається окремий менеджер. Захист проекту у відео режимі, оцінюється робота менеджера щодо розподілу завдань, членів групи – щодо виконання завдань.

3. *Комунікативна функція.* Спілкування – це більше, ніж просто обмін інформацією з працівниками. Керівникам потрібно комунікувати, розширювати простір власного мислення та бути більш прозорими. Завдяки зростанню більш гнучких форм роботи, таких як віддалена чи дистанційна робота, ефективно та часте спілкування є ще більш важливим.

ДН – ділова гра «Збори он-лайн» (пов'язана з попереднім пунктом «Розширення можливостей»). Менеджер проекту проводить короткі збори щодо розподілу обов'язків між підлеглими в процесі виконання даного проекту. Члени малої групи вступають в діалог на предмет уточнення завдань, додаткових пояснень, обґрунтовують відмови від виконання завдань тощо.

Інший варіант для ДН. Індивідуальна письмова робота – розгорнутий план проекту з графіком виконання робіт, детальними інструкціями для підлеглих і часом виконанням (перевірка здатності писемного мовлення).

4. *Емпатія.* Спілкування може бути ефективним, лише за умов, коли воно добре сприйняте адресатом. Керівник може мати найкращі плани та побажання, але якщо люди не довіря-

ють йому, вони не підтримають його бачення. Тому навіть за негативних результатів роботи підлеглих слід знайти можливості для заохочення замість критики, потім вислухати короткі звіти і в м'якій формі висловити свою думку про реальний стан справ.

ДН – індивідуальна письмова практична робота. Тема: «Реакція менеджера на негативну роботу його команди». Завдання розробляє викладач. Оцінюється максимальний рівень толерантності тексту (а не загравання з працівниками), при цьому має бути помітною реакція на всі виявлені недоліки.

5. *Виховання*. Підлегли – це не просто співробітники, нерідко вони є згуртованою спільнотою. Добрий менеджер має сприяти відчуттю згуртованості, встановлюючи мету для групи підлеглих, щоб кожен міг відчувати, що робить свій внесок, і допомогти співробітникам відчувати підтримку, щоб вони могли бути собою і виконувати свою роботу найкраще.

ДН – практичне заняття малими групами з формування нового проєкту. Обов'язкова умова – призначення керівника проєкту з іншої малої групи. Його завдання: познайомитися з учасниками групи; виявити їхні сильні сторони та розподілити обов'язки між ними. Оцінюється робота керівника щодо розподілу обов'язків і виконання завдань учасниками групи.

6. *Стратегічне бачення*. Менеджер повинен вміти збалансовувати повсякденні операції із загальними завданнями. Слід мати можливість робити стратегічні паузи, щоб відокремити сигнал від шуму; встановити зв'язки, яких працівники не могли встановити в даний момент; визначити пріоритети щодо руху вперед; оцінювати поступ через рівні проміжки часу та продумувати найбільш ефективні способи дій.

ДН – практичне заняття он-лайн малими групами (спільна робота з використанням «мозкового штурму»). Розробити стратегію просування проєкту, що розроблявся раніше. Запропонувати час початку реалізації проєкту та заходи щодо оцінки його ефективності. Оцінюється робота членів групи відповідно до рекомендацій менеджера, а робота менеджера згідно з думками учасників групи.

7. *Бути на своєму місці*. Це означає, що менеджер робить те, що повинен робити. Що б не було потрібно команді менеджера, він повинен забезпечити це для неї. Менеджер – це адвокат, він діє від імені команди, знаходить для неї ресурси, рекламує, критикує, тренує і просто завжди разом з командою.

ДН – індивідуальна письмова практична робота. Розробити план (сценарій) тренінгових заходів, які об'єднують в собі навчання, формування нових ідей розвитку бізнесу та відпочинку. Тривалість заходу – до 48 год. Місце проведення – поза офісом. Оцінювання на основі перехресної перевірки робіт (одні студенти перевіряють роботи інших і виносять рекомендації щодо оцінки).

Кожна з указаних ПВЯ спроможна вплинути на формування окремих компетентностей менеджера. Зокрема, беручи до уваги Освітні програми підготовки фахівця-менеджера соціокультурної діяльності (бакалавра), неважко простежити в яких рівнях окремих компетентностей відобразатимуться вказані вище ПВЯ.

1. Компетентність (загальна) «Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях». ПВЯ – самоусвідомлення; емпатія; виховання; бути на своєму місці.

2. Компетентність (загальна) «Здатність планувати та управляти часом». ПВЯ – самоусвідомлення; розширення можливостей; комунікативна функція; бути на своєму місці.

3. Компетентність (загальна) «Здатність до пошуку, оброблення й аналізу інформації з різних джерел». ПВЯ – розширення можливостей; комунікативна функція; стратегічне бачення.

4. Компетентність (загальна) «Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми». ПВЯ – розширення можливостей; комунікативна функція; виховання; стратегічне бачення; бути на своєму місці.

5. Компетентність (загальна) «Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети» ПВЯ – емпатія; виховання; стратегічне бачення; бути на своєму місці.

6. Компетентність (спеціальна) «Здатність аналізувати і структурувати організаційну, управлінську проблеми та знаходити конструктивні рішення». ПВЯ – розширення можливостей; комунікативна функція; емпатія, стратегічне бачення.

7. Компетентність (спеціальна) «Здійснювати розподіл повноважень і відповідальності на основі їх делегування». ПВЯ – розширення можливостей; комунікативна функція; виховання; стратегічне бачення; бути на своєму місці.

8. Компетентність (спеціальна) «Здатність дотримуватися норм професійної етики в процесі вирішення соціальних, культурних, економічних питань». ПВЯ – самоусвідомлення; емпатія; виховання; бути на своєму місці.

Схожі засоби реалізації ПВЯ матимуть прояв практично в усіх як загальних, так і фа-

хових компетентностях майбутніх менеджерів, оскільки вказані ПВЯ демонструватимуть процес професійного становлення особи, що навчається. Сумарно вони сприятимуть формуванню Інтегральної компетентності, тобто «Здатності розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у соціокультурній сфері, у сфері освіти та науки, креативної економіки і культуро-творчих практик, що передбачає застосування теорій та методів менеджменту культури і характеризується комплексністю та невизначеністю умов».

При цьому слід мати на увазі, що, як свідчить практика, не всі студенти досягатимуть планового рівня оволодіння професійними якостями в умовах дистанційного навчання, хоча, як і у випадку традиційної його форми. Разом з тим, хто працюватиме продуктивно та успішно, матиме значний потенціал у посіданні сильних позицій у конкурентному середовищі ринку праці.

Обговорення та висновки. Отже, в результаті наших досліджень було з'ясовано, що про-

фесійно важливі якості менеджера – це особливі, притаманні конкретній особистості-суб'єкту управлінської діяльності властивості, риси та психологічно зумовлені характеристики, здатні безпосередньо впливати на якість і ефективність цієї діяльності. Добрий менеджер повинен володіти певним набором ПВЯ, який дасть йому змогу самоідентифікуватися, визначитися з власними позиціями в команді працівників, мотивувати їх до виконання завдань, а також сприяти їхній роботі. На практиці ПВЯ – це базис створення компетентностей, а значить і основа професіоналізму. Не зважаючи на перманентні кризові явища, які нерідко не дають змоги одержувати знання у традиційний спосіб, ПВЯ можуть і повинні формуватися засобами дистанційного навчання через педагогічні розробки відповідних практичних завдань. В майбутніх дослідженнях доцільно було б, на нашу думку, виявити особливості професійно-важливих якостей менеджера в кризових явищах і в процесі подолання криз.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Безрук В. Теоретична ідентифікація компетентності у контексті сучасних дослідницьких підходів. Ефективність державного управління. 2017. Вип. 2 (51). ч. 1. С. 35-40.
2. Григорчук Т. В. Структура компетенцій фахівців з маркетингу суб'єктів соціокультурної сфери. *Молодий вчений*. № 3 (55). 2018. С. 527-531.
3. Ельбрехт О. М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великої Британії, Канади, США. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук. Спец.: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Київ. 2010. 46 с.
4. Олександрова Н. Сутність поняття «професійно важливі якості». *Новий Колегіум: науковий інформаційний журнал*. ХНУРЕ. Харків. 2011. №4. С. 53-58.
5. Погорелова Т.Ф. Психолого-педагогічні проблеми становлення сучасного фахівця. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Харків, ХНЕУ імені Семена Кузнеця. 11-12 червня 2014. С. 245-250.
6. Селезнева Н. А. Размышления о качестве образования: международный аспект. *Высшее образование сегодня*. № 4. 2004. С. 3-26.
7. Черненко Н. Формування професійно важливих якостей як базовий складник підготовки майбутніх фахівців економічної галузі. *Освітологічний дискурс*, 2021, № 1 (32). С. 52-68.
8. Чомский Н. Аспекты теории синтаксиса. Москва: БГК им. И. А. Бодуэна де Куртенэ, 1999. 258 с.
9. Щербакова Т. Н. Седлецкая Л. В. Психологическая компетентность предпринимателя как субъекта социального взаимодействия. Монография. Ростов на Дону: СКНЦ ВШ, 2004. 191 с.
10. Barwick T. What It Takes to Be a Great Manager. The Muse Editor Group of Coworkers. URL: <https://www.themuse.com/advice/qualities-of-a-good-manager>
11. Frazee, V. Competencies emerge in hiring, training and pay. *Personnel Journal*, 1996. № 75(9), p. 24.
12. Jones, R. G. Raising the bar: Using competencies to enhance employee performance. *Managing individual performance: An approach to designing an effective performance management system*. *Personnel Psychology*, 1997, Summer. № 50 (2), pp. 529-532.
13. Levine, H. Z. Raising the bar: Using competencies to enhance employee performance. *Compensation and Benefits Review*, 1997. № 29(4), pp. 62-63.
14. McClelland, D. C. Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 1973, January. № 28, pp. 1-14.

REFERENCES:

1. Bezruk, V. (2017), Teoretychna identyfikatsiya kompetentnosti u konteksti suchasnykh doslidnyts'kykh pidkhodiv. [Theoretical identification of competence in the context of modern research approaches]. *Efektivnist' derzhavnoho upravlinnya*. Issue 2 (51). Part 1. 35-40 (in Ukrainian).
2. Hryhorchuk, T. V. (2018), Struktura kompetentsiy fakhivtsiv z marketynhu subyektiv sotsiokul'turnoyi sfery. [The structure of competencies of marketing specialists of socio-cultural entities]. *Molodyy vchenyy*. No 3 (55). berezen. 527-531 (in Ukrainian).
3. Elbrekht, O. M. (2010), Pidhotovka menedzheriv u vyshchyykh navchal'nykh zakladakh Velykoyi Brytaniyi, Kanady, SSHA. [Training of managers in higher educational institutions of Great Britain, Canada, USA]. (Abstract of Doctor's thesis). Kyiv, Ukraine (in Ukrainian).
4. Oleksandrova, N. (2011), Sutnist' ponyattya «profesiyno vazhlyvi yakosti». [The essence of the concept of «professionally important qualities»]. *Novyy Kolehium : naukovyy informatsiynyy zhurnal*. 4. 53-58 (in Ukrainian).
5. Pohoryelova, T. F. (2014), Psykholoho-pedahohichni problemy stanovlennya suchasnoho fakhivtsya. [Psychological and pedagogical problems of becoming a modern specialist]. *International scientific-practical conference – 2014, June 11-12 (245-250)*. Kharkiv, KhNEU n. a. Semen Kuznets (in Ukrainian).
6. Selezneva, N. A. (2004), Razmyshleniya o kachestve obrazovaniya: mezhdunarodnyy aspekt. [Reflections on the quality of education: an international aspect] *Vyssheye obrazovaniye segodnya*. 4. 3-26 (in Russian).
7. Chernenko, N. (2021), Formuvannya profesiyno vazhlyvykh yakostey yak bazovyy skladnyk pidhotovky maybutnikh fakhivtsiv ekonomichnoyi haluzi. [Formation of professionally important qualities as a basic component of training future professionals in the economic field]. *Osvitlohichnyy dyskurs*. 1 (32). 52-68 (in Ukrainian).
8. Chomskiy, N. (1999), *Aspekty teorii sintaksisa*. [Aspects of the theory of syntax]. Moscow: BGK n. a. I. A. Boduena de Kurtene (in Russian).
9. Shcherbakova, T. N. Sedletskaya L. V. (2004) *Psikhologicheskaya kompetentnost' predprinimatelya kak sub'yekta sotsial'nogo vzaimodeystviya*. [Psychological competence of an entrepreneur as a subject of social interaction]. Monograph. Rostov-on-Don. : SKNTs VSh (in Russian).
10. Barwick, T. *What It Takes to Be a Great Manager*. The Muse Editor Group of Coworkers. Retrieved from: <https://www.themuse.com/advice/qualities-of-a-good-manager>
11. Frazee, V. (1996), Competencies emerge in hiring, training and pay. *Personnel Journal*. 75(9), 24.
12. Jones, R. G. (1997), Raising the bar: Using competencies to enhance employee performance. Managing individual performance: An approach to designing an effective performance management system. *Personnel Psychology*. Summer. 2, 529-532.
13. Levine, H. Z. (1997), Raising the bar: Using competencies to enhance employee performance. *Compensation and Benefits Review*. 29 (4), 62-63.
14. McClelland, D. C. (1973), Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*. January, 28, 1-14.