

<https://doi.org/10.26565/2074-8167-2023-53-07>

УДК 005-051:378.091.212.7:159.923.5

Тань Ліпін

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,

проспект Науки, 9А, Харків, Україна, 61166

735911456@qq.com <https://orcid.org/00009-0005-7794-3941>

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Стаття присвячена вивченню та розгляду процесу формування готовності до професійного самовдосконалення у майбутніх менеджерів. У контексті сучасного динамічного бізнес-середовища та високої конкуренції на ринку праці, готовність до постійного самовдосконалення стає надзвичайно важливою для забезпечення успіху та ефективності майбутніх менеджерів.

Аналізуються ключові аспекти цього процесу, такі як: інтеграція практичних знань, розвиток навичок самонавчання, залучення до активної практики та рефлексії.

До методів дослідження віднесено: аналіз документів та наукових джерел; спостереження; порівняльний аналіз.

Стаття пропонує рекомендації для ефективного формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів у закладі вищої освіти. Зокрема, висвітлюється важливість індивідуального підходу до студентів, залучення практиків у навчальний процес, розвиток м'яких навичок та створення мережі професійних зв'язків. Такий підхід сприяє активному самовдосконаленню студентів, розвитку їхньої самооцінки та здатності до адаптації і викликів сучасного менеджменту.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що формування готовності до професійного самовдосконалення є ключовим етапом у підготовці майбутніх менеджерів, що сприяє їхньому успіху та конкурентоспроможності на ринку праці.

Ключові слова: менеджери, готовність, готовність до професійного самовдосконалення, заклади вищої освіти.

Як цитувати: Тань Ліпін. Формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2023. № 53. С. 57-63. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2023-53-07>

In cites: Tan Lipin. (2023). Formation of readiness for professional self-improvement of future managers. *Scientific Notes of the Pedagogical Department*. 53, 57-63. <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2023-53-07> [in Ukrainian].

Постановка проблеми. У сучасному динамічному корпоративному оточенні формування кваліфікованого менеджерського складу набуває ключового значення для забезпечення стійкості та успішності організацій [6; 26; 27; 30; 33]. Однак вимоги до професійних навичок та лідерської компетентності менеджерів неухильно еволюціонують у відповідь на складні виклики сучасного економічного середовища. У цьому контексті питання про готовність май-

бутніх менеджерів до систематичного та цілеспрямованого професійного самовдосконалення стає одним із центральних аспектів досліджень, представляючи інтерес для організацій, освітніх інститутів та наукової спільноти.

Завдання розвитку та вдосконалення менеджерів на шляху до високої професійної ефективності та лідерської компетентності потребує глибшого розуміння механізмів, що дозволяють здійснити цей перехід від пасив-

ної адаптації до активного та постійного процесу навчання й особистісного зростання [2]. Ефективне формування готовності до професійного самовдосконалення передбачає залучення багатьох факторів, включаючи індивідуальні особливості особистості, освітнє середовище, корпоративну культуру та внутрішні мотивації [9; 11]. Актуальність цієї теми також зумовлена стрімкими технологічними інноваціями, які диктують необхідність адаптації та оновлення знань менеджерів, розширюючи їх компетентнісні обрії.

Наукова увага дослідження спрямована на розкриття ключових аспектів формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів, а також виявлення факторів, що зумовлюють успішне подолання перешкод на шляху до професійної досконалості. Багатогранність цієї теми вимагає комплексного підходу, що включає як теоретичні аспекти, і практичні методики, сприяють оптимальному розвитку майбутніх менеджерів у сучасних умовах.

Аналіз актуальних досліджень. Дослідження теми формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів дозволило виділити наступні напрями наукових розвідок цієї теми. Дослідження можуть розглянути різноманітні мотивації, які підштовхують майбутніх менеджерів до прагнення професійного розвитку [2; 4; 27]. Це може включати індивідуальні амбіції, бажання підвищити свою ефективність у роботі, задоволення від досягнення особистих та професійних цілей та інші аспекти. Аналізуючи попередні дослідження, можна виділити різноманітні методи та підходи, які майбутні менеджери обирають для свого професійного розвитку [5; 21]. До найбільш розповсюджених можна віднести: формальну освіту, курси та тренінги, самонавчання, наставництво, участь у проектах тощо. Дослідження можуть аналізувати вплив різних чинників готовності майбутніх менеджерів до самовдосконалення [9; 30; 34]. До них віднесено соціокультурний контекст, підтримку з боку оточуючих, доступ до ресурсів та технологій тощо.

Виявлення типових викликів та труднощів, з якими майбутні менеджери стикаються у процесі самовдосконалення теж знаходиться у фокусі дослідників [1; 2; 28]. До найбільш типових викликів можна віднести: обмежений час, брак мотивації, складності застосування нових знань на практиці та інші аспекти.

Деякі дослідження можуть аналізувати результати самовдосконалення на майбутньому професійному шляху менеджерів [3; 6; 12; 29]. Це може включати підвищення компетентності, кращу адаптацію до змін, досягнення кар'єрних цілей та інші позитивні дії. Наукові розвідки вчених акцентують увагу на виявленні ролі освітніх програм та навчальних організацій у формуванні готовності до самовдосконалення майбутніх менеджерів. Дослідники можуть аналізувати, як змінюються вимоги до менеджерів у сучасному світі та як це впливає на підходи щодо формування готовності до самовдосконалення [11; 25; 27; 33]

Мета статті дослідити процеси формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів.

Методи. Дослідження формування готовності до професійного самовдосконалення у майбутніх менеджерів передбачає застосування різноманітних методів та підходів для отримання глибокого розуміння цієї проблематики: аналіз документів та наукових джерел (вивчення існуючих навчальних програм, курсів, літератури, тренінгів та інших матеріалів, пов'язаних із професійним навчанням та розвитком менеджерів. Це дозволить оцінити, які методики та підходи використовуються у практиці); спостереження (систематичне спостереження за поведінкою та активностями майбутніх менеджерів у рамках їхньої професійної підготовки. Це може допомогти виявити практичні стратегії самовдосконалення та їх впливом на розвиток компетентностей); порівняльний аналіз (зіставлення даних про професійну готовність до самовдосконалення з даними про актуальні вимоги до менеджерів у різних сферах та індустріях. Це дозволить виявити розбіжності та проблемні аспекти).

Виклад матеріалу та основні результати. Процес формування готовності до професійного самовдосконалення у майбутніх менеджерів є невід'ємним елементом успішної підготовки та ефективної діяльності майбутніх лідерів у сучасному динамічному бізнес-середовищі. Цей процес набуває особливого значення в контексті швидко змінюваних вимог та викликів [13], з якими стикаються організації, та привносить ряд ключових аспектів, що сприяють досягненню визначних результатів.

По-перше, готовність до професійного самовдосконалення у майбутніх менеджерів забезпечує необхідну платформу для безперервного навчання та розвитку. В умовах

стрімких технологічних інновацій та змін у бізнес-моделях, менеджери мають бути готовими до швидкого засвоєння нових знань та навичок, а також до адаптації до нових ситуацій. Цей процес дозволяє їм залишатися в курсі останніх тенденцій та ефективно реагувати на змінні умови ринку.

По-друге, готовність до професійного самовдосконалення сприяє розвитку критичного мислення та самокритичності. Майбутні менеджери, усвідомлюючи необхідність постійного вдосконалення, активно аналізують свої дії та беруть на себе відповідальність за своє професійне зростання. Це сприяє формуванню глибшого розуміння своїх сильних і слабких сторін, що дозволяє їм краще адаптуватися до різноманітних робочих ситуацій.

По-третє, готовність до професійного самовдосконалення стимулює лідерський потенціал та сприяє створенню інноваційної організаційної культури. Менеджери, які активно прагнуть особистого розвитку, часто виступають у ролі прикладів для інших співробітників, надихаючи їх на зростання і власне самовдосконалення. Це сприяє створенню сприятливого клімату для інновацій, творчості та постійного покращення роботи та результатів.

Таким чином, формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів є фундаментальним етапом у їх підготовці, забезпечуючи їм як конкурентну перевагу, так і здатність ефективно реагувати на зміни та надавати позитивний вплив у розвитку організації загалом.

Підготовка високопрофесійних менеджерів – це складний та тривалий процес, тому в деяких країнах приймаються відповідні нормативно-правові акти, які регламентують процес підготовки таких фахівців. У таких документах визначаються компетентності, якими повинні володіти фахівці у галузі управління, їх якості та перспективи застосування їх вмінь у суспільних відносинах та інститутах окремої організації, країни або об'єднання [18; 19; 20; 24].

Дослідження процесу формування готовності до професійного самовдосконалення включає в себе визначення найважливіших понятійних конструктів, які включають: «готовність», «професійне самовдосконалення» та «готовність до професійного самовдосконалення».

Проаналізуємо їх визначення більш детально. Почнемо з визначення поняття «готовність». Поняття «готовності» можна розглядати у декількох вимірах: готовність як психологічний стан індивіда чи групи, що

виражається у глибокому усвідомленні та підготовці до виконання певних дій, завдань чи змін у конкретній ситуації. Цей внутрішній стан включає когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти, що формують реакції на майбутні події і сприяють активній та цілеспрямованій поведінці в заданому контексті. Готовність може бути результатом навчання, досвіду, мотивації та внутрішнього переконання у необхідності дій [10]; готовність – це динамічний процес підготовки до конкретної ситуації чи завдання, який включає у собі усвідомлення мети, аналіз вимог і можливостей, прийняття рішень про дії та планування необхідних ресурсів [15; 17]. Цей процес дозволяє індивіду оптимально підготуватися до майбутніх дій, врахувати можливі ризики, ресурси та альтернативні шляхи, що сприяє успішній та ефективній реалізації завдання; готовність як внутрішня готовність до адаптації, навчання та змін, заснована на різноманітних факторах, включаючи знання, досвід, рівень мотивації та впевненості. Ця готовність формується внаслідок взаємодії із зовнішнім світом та своєю внутрішньою психологічною динамікою. Вона дозволяє індивіду адекватно реагувати на нові ситуації, підтримувати гнучкість у діях та продуктивно справлятися з викликами, незважаючи на їхню мінливість [7; 31].

Проте є і такі вчені, які наголошують на тому, що поняття готовності немає чіткого розуміння, тому це залишає місце для подальшого пошуку та інтерпретацій [8].

Наукові напрацювання різних вчених [16; 22] вказують на те, що поняття «професійне самовдосконалення» можна визначити як активний та цілеспрямований процес, в рамках якого індивід прагне постійного поліпшення своїх професійних знань, навичок, компетентностей та особистих характеристик. Цей процес заснований на усвідомленні значущості безперервного навчання та розвитку для досягнення високої ефективності у своїй галузі діяльності. Професійне самовдосконалення може включати вивчення нових методів, підходів і технологій, поглиблення в специфічні аспекти своєї професії, розвиток м'яких навичок, а також адаптацію до змін у вимогах ринку та організаційних структурах. Цей процес сприяє підвищенню кар'єрних можливостей, поліпшенню результативності та забезпечує індивіда інструментами для успішної адаптації до професійного оточення, що швидко змінюється [14; 16; 22; 23].

Одним з найважливіших понять нашого дослідження є «готовність до професійного самовдосконалення». Проаналізуємо деякі з них:

- готовність до професійного самовдосконалення – це психологічна та практична готовність індивіда до активного та постійного процесу покращення своїх професійних навичок, знань та компетентностей, спрямованого на досягнення високого рівня кар'єрного зростання, особистого задоволення та внеску в організаційний успіх [32];
- готовність до самовдосконалення у професійній сфері – це глибоке розуміння індивідом необхідності постійного розвитку своїх професійних знань та навичок, а також активне прагнення освоєння нових практик, методів і технологій з метою підвищення своєї конкурентоспроможності та здатності ефективно адаптуватися до змін ринку праці [36];
- готовність до безперервного професійного вдосконалення – це ступінь готовності індивіда до планомірного та цілеспрямованого поліпшення своїх професійних якостей, включаючи адаптивність, уміння навчатися, прагнення інновацій і здатність до рефлексії, з метою досягнення високої результативності та професійного зростання [35].

Забезпечення готовності майбутніх менеджерів до професійного самовдосконалення у закладі вищої освіти вимагає комплексного підходу та врахування різних аспектів навчального процесу. Ось докладні рекомендації для викладачів та практиків, які можуть сприяти ефективному формуванню цієї готовності:

- *Визначте цілі та очікувані результати.* Перш за все, чітко визначте, які конкретні навички, знання та компетентності мають отримати студенти під час процесу самовдосконалення. Це допоможе зорієнтувати навчальну програму та створити мету для студентів.

- *Розвивайте навички самонавчання.* Навчіть студентів ефективно оцінювати свої знання, виявляти слабкі місця та визначати найважливіші області для самовдосконалення. Розвивайте навички пошуку інформації, аналізу та вибору найбільш актуальних ресурсів.

- *Залучайте до активної практики.* Організуйте практичні завдання, проекти та ситуації, які дозволять студентам застосовувати отримані знання на практиці. Це допоможе за-

кріпити навички, набути досвід та розвинути критичне мислення.

- *Впроваджуйте інтерактивні методи навчання.* Використовуйте групові дискусії, проекти, дебати та інші форми активної роботи, що стимулюють взаємодію студентів, обмін думками та спільний пошук знань.

- *Підтримуйте індивідуальний підхід.* Розглядайте індивідуальні потреби та інтереси студентів, допомагайте їм вибрати напрямок самовдосконалення, що відповідає їхнім кар'єрним амбіціям.

- *Залучайте викладачів-практиків.* Організуйте гостинні лекції, майстер-класи, ділові ігри та тренінги, на яких досвідчені менеджери поділяться своїми знаннями та практичними порадами.

- *Створюйте простір для обміну досвідом.* Організуйте спеціальні заходи, де студенти зможуть ділитися своїми досягненнями, навичками та ідеями для самовдосконалення.

- *Сприяйте розвитку м'яких навичок.* Підкреслюйте важливість комунікаційних, лідерських, співпраці та творчих вмій, які є важливими для ефективного менеджменту.

- *Оцінюйте процес та результати.* Визначайте систему оцінювання, яка відобразить якість самовдосконалення студентів, і надавайте конструктивний фідбек.

- *Підтримуйте зв'язок з випускниками.* Залучайте випускників як наставників, організуйте зустрічі, лекції та семінари, де вони можуть поділитися своїм досвідом та успішними практиками.

Зазначені рекомендації дозволять створити ефективну платформу для формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів, що допоможе їм успішно впоратися з викликами сучасного бізнес-середовища та розвиватися як професіонали.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що формування готовності до професійного самовдосконалення майбутніх менеджерів є необхідним і важливим етапом підготовки в сучасних закладах вищої освіти. Враховуючи швидко змінюючийся бізнес-ландшафт та високу конкуренцію на ринку праці, ця готовність набуває ще більшого значення. Професійне самовдосконалення дозволяє майбутнім менеджерам активно адаптуватися до нових умов, набувати актуальних знань та навичок, що сприяють їхньому кар'єрному зростанню та ефективній діяльності.

Рекомендації щодо процесу формування готовності до професійного самовдосконалення в закладі вищої освіти вказують на важливість індивідуального підходу до студентів, сприяючи розвитку їхньої самоосвіти та здатності адекватно оцінювати свої знання та навички. Залучення практиків, розвиток м'яких навичок та підтримка зв'язку з випускниками допомагають створити прак-

тичний та зорієнтований на результати підхід до навчання.

Узагальнюючи, можна зазначити, що готовність до професійного самовдосконалення є ключовою компетенцією для майбутніх менеджерів. Ця готовність допомагає їм стати висококваліфікованими фахівцями, готовими до вирішення складних завдань, адаптації до змін та внесення позитивного внеску в сферу менеджменту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, 5(1), 6-14.
2. Anseel, F., Lievens, F., & Levy, P. E. (2007). A self-motives perspective on feedback-seeking behavior: Linking organizational behavior and social psychology research. *International Journal of Management Reviews*, 9(3), 211-236.
3. Ball, S. J. (2013). Management as moral technology: A Luddite analysis. In *Foucault and education* (pp. 153-166). Routledge.
4. Breines, J. G., & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. *Personality and social psychology bulletin*, 38(9), 1133-1143.
5. Brockbank, W., Ulrich, D., & Beatty, R. W. (1999). HR professional development: Creating the future creators at the University of Michigan Business School. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(2), 111-117.
6. Chinomona, R., & Surujlal, J. (2012). The influence of student internship work experience on their self-improvement and professionalism in Sport Management: sport management. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 18(42), 885-899.
7. Graue, E. (2006). The answer is readiness-now what is the question? *Early Education and Development*, 17(1), 43-56.
8. Holt, D. T., Armenakis, A. A., Harris, S. G. And Feild, H. S. (2007). Toward a Comprehensive Definition of Readiness for Change: A Review of Research and Instrumentation, Pasmore, W. A. and Woodman, R.W. (Ed.) *Research in Organizational Change and Development (Research in Organizational Change and Development, Vol. 16)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 289-336. [https://doi.org/10.1016/S0897-3016\(06\)16009-7](https://doi.org/10.1016/S0897-3016(06)16009-7)
9. Ievtushenko, I., Kaliuzhna, Y., & Nezhynska, O. (2020). The study of the self-development model in the context of structural security of the individual integrity. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 3, 288-297.
10. Kagan, S.L. (1990). Readiness 2000: Rethinking rhetoric and responsibility. *Phi Delta Kappan*, 72,272-279.
11. Kondrashova, O. (2017). Organizational and pedagogical conditions of designing the developing educational environment of the future managers of organizations. *Transactions of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University*, (2 (2)), 51-56.
12. Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel psychology*, 51(4), 935-960.
13. Kreydun, N., Nalyvaiko, O., Ivanenko, L., Zotova, L., Nevoienna, O., Iavorovska, L., Kharchenko, A., & Sevostianov, P. (2022). The Quality of Education in the Conditions of Forced Distance Learning Caused by COVID-19. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 14(4), 423-448. <https://doi.org/10.18662/rrem/14.4/649>
14. Kurpis, L. V., Beqiri, M. S., & Helgeson, J. G. (2008). The effects of commitment to moral self-improvement and religiosity on ethics of business students. *Journal of Business Ethics*, 80, 447-463.
15. Love, J. M. (1995). Conception of readiness for ECLS and HSL S. Unpublished memorandum. Princeton, NJ: Mathematica Policy Research, Inc.
16. MacGilchrist, B. (2000). Improving self-improvement?. *Research papers in education*, 15(3), 325-338.
17. Meisels, S. J. (1998). Assessing readiness. <https://eric.ed.gov/?id=ed429272>
18. Morris, H. F. (2014). Uganda. In *Annual Survey of African Law Cb* (pp. 115-130). Routledge.
19. Musembe, C. N. (2016). Records management in institutions of higher learning: towards the business support function. *International Journal of Library and Information Science Studies*, 2(1), 13-28.

20. Ngulube, P. (2000). Professionalism and ethics in records management in the public sector in Zimbabwe. *Records Management Journal*, 10(3), 161-173.
21. Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. *Journal of Management Development*, 36(8), 986-990.
22. Oettingen, G., Mayer, D., Thorpe, J. S., Janetzke, H., & Lorenz, S. (2005). Turning fantasies about positive and negative futures into self-improvement goals. *Motivation and Emotion*, 29, 236-266.
23. Painter, M. (2004). The politics of administrative reform in East and Southeast Asia: From gridlock to continuous self-improvement?. *Governance*, 17(3), 361-386.
24. Penn, I. A., & Pennix, G. B. (2017). *Records management handbook*. Routledge.
25. Petrenko, L., Iryna P. Varava, I., & Pikilnyak, A. (2019). Motivation readiness of future software engineer's professional self-improvement and prospects of its formation in college cloud environment Proceedings of the 7th Workshop on Cloud Technologies in Education (CTE 2019), Kryvyi Rih, Ukraine, December 20, 2019 / Edited by : Arnold E. Kiv, Mariya P. Shyshkina // CEUR Workshop Proceedings. 2643, 626-647. Access mode : <http://ceur-ws.org/Vol-2643/paper37.pdf>
26. Poortvliet, P. M., & Giebels, E. (2012). Self-improvement and cooperation: How exchange relationships promote mastery-approach driven individuals' job outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 392-425.
27. Praliyev, S., Dogan, I., Ulzharkyn, M. A., Turgunbayeva, B., Kosanov, B., & Uaidullakzy, E. (2013). Formation of the professional self-improvement competence formation of the university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 916-920.
28. Pryor, L. S. (1989). Benchmarking: A self-improvement strategy. *The Journal of Business Strategy*, 10(6), 28.
29. Prystupa, Y., Kryshtanovych, S., Danylevych, M., Lapychak, I., Kryshtanovych, M., Sikorskyi, P., ... & Basarab, V. (2020). Features of formation the professional competence of future managers of physical culture and sports. *Journal of Physical Education and Sport*, 20, 441-446.
30. Tsybulko, L. & Tasits, S. (2023). Formation of polyprofessional mobility of future managers-economists in the conditions of eurointegration. *Spirituality of a personality: methodology, theory and practice*, 1(1 (105)), 2015-225. <https://doi.org/10.33216/2220-6310/2023-105-1-215-225>
31. Tyler, E (1964). Issues related to readiness to learn. In E. Hilgard (Ed.), *Theories of learning and instruction: The sixty-third yearbook of the National Society for the Study of Education, Part I* (pp. 210-239). Chicago: University of Chicago Press.
32. Volgina, S. (2015). Definitive analysis of the concept of readiness for professional self-improvement in the context of future economists' education. *European Humanities Studies: State and Society*, 8(4), 116-125.
33. Zavydivska, O. I., Zavydivska, N. N., Kovalchuk, V. Y., & Khanikiants, O. V. (2018). Features of professional training of hr managers: the ability to create a health-oriented environment in the organization. *Journal of Physical Education and Sport*, 18, 1072-1078.
34. Zawadzka, A. M., & Szabowska-Walaszczyk, A. (2014). Does self-improvement explain well-being in life and at workplace? Analysis based on selected measures of well-being. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 134-141.
35. 王妍妍. (2015). 全日制教育硕士的职业准备研究 (Master's thesis, 扬州大学).
36. 蔡小葵. (2014). 基于自我认知能力提升的职业生涯规划模式研. *湖南科技学院学报*, 35(12), 170-172.

Стаття надійшла до редакції 20.10. 2023

Стаття рекомендована до друку 24.11. 2023

Tan Lipin

postgraduate student Semyon Kuznets Kharkiv National University of Economics,
Nauky avenue 9A, Kharkiv, Ukraine, 61166
735911456@qq.com <https://orcid.org/00009-0005-7794-3941>

FORMATION OF READINESS FOR PROFESSIONAL SELF-IMPROVEMENT OF FUTURE MANAGERS

The article is devoted to the study and consideration of the process of formation of readiness for professional self-improvement in future managers. In the context of today's dynamic business environment and high competition in the labor market, readiness for continuous self-improvement becomes extremely important to ensure the success and effectiveness of future managers.

Key aspects of this process are analyzed, such as: integration of practical knowledge, development of self-study skills, involvement in active practice and reflection.

Research methods include: analysis of documents and scientific sources; observation; comparative analysis.

The article offers recommendations for effective formation of readiness for professional self-improvement of future managers in a higher education institution. In particular, the importance of an individual approach to students, the involvement of practitioners in the educational process, the development of soft skills and the creation of a network of professional connections is highlighted. This approach promotes active self-improvement of students, development of their self-esteem and ability to adapt to the challenges of modern management.

Based on the results of the research, it can be concluded that the formation of readiness for professional self-improvement is a key stage in the training of future managers, which contributes to their success and competitiveness in the labor market.

Key words: *managers, readiness, readiness for professional self-improvement, institutions of higher education*

The article was received by the editors 20.10. 2023

The article is recommended for printing 24.11. 2023