

Social Work & Education

©SW&E. 2023

УДК 378:005.95-051]:004

DOI: 10.25128/2520-6230.23.3.12

Михайло ЯЦУРА,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)», Мукачівський державний університет, м. Мукачево, Україна;
jatsura.mikhail@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4045-3026>

Статус статті:

Отримано: серпень 19, 2023

1-ше рецензування: вересень 13, 2023

Прийнято: вересень 30, 2023

Яцура, М. (2023). Потенціал інноваційних технологій у формуванні професійної культури у майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки у закладах вищої освіти. *Social Work and Education*, Vol. 10, No. 3. pp. 393-400. DOI: 10.25128/2520-6230.23.3.12

ПОТЕНЦІАЛ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті за Aktualizovano необхідність дослідження потенціалу інноваційних технологій у формуванні професійної культури у майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки у закладах вищої освіти. Зазначено, що професійна культура включає різноманітні моделі поведінки в умовах професійної діяльності, а також такі аспекти загальної культури особистості, як грамотність, компетентність, духовність, толерантність тощо. Схарактеризовано структурні компоненти професійної культури менеджера: особистісний, когнітивний, діяльнісний. Закцентовано увагу на тому, що формування професійної культури менеджерів є досить складним процесом, оскільки в ході виконання своїх посадових обов'язків менеджер одночасно виступає і суб'єктом, і об'єктом управління. До інноваційних технологій, які можуть використовуватись у процесі формування професійної культури майбутнього менеджера у закладі вищої освіти, відносимо емпавермент та резильєнс, увага до яких зростає в силу ускладнення умов професії менеджера, при цьому на перший план виходять не раціонально-прагматичні аспекти управління, а соціально-психологічні, особистісні компоненти професійної діяльності. Зроблено висновок, що емпавермент-підхід у підготовці майбутнього менеджера дозволяє активізувати його сильні особистісні та професійні сторони, підвищити управлінську ефективність у соціальних взаємодіях, сформувати стійкість до професійного вигорання; використання технології резильєнс забезпечує відсутність відхилень в адаптації та траєкторії професійного розвитку майбутнього менеджера, стійкість його функціонування в умовах екстремальних ситуацій, запобігає виникненню психологічних розладів, зокрема, емоційного вигорання.

Ключові слова: професійна культура; формування професійної культури; майбутні менеджери; інноваційні технології; ендавмент; насаження; резильєнс.

ВСТУП

Професійна культура – це феномен, що відображає процес і результат взаємовпливів і взаємодій двох інших феноменів – професії та культури. З цієї точки зору вона може бути визначена як сукупність цінностей та переконань у психологічному вимірі професії; як сукупність позицій, цінностей та зразків поведінки, що відображають взаємовідносини фахівця з конкретним професійним середовищем; як система, що включає елементи професійної свідомості та професійної поведінки, а також як ціннісно-нормативна система, цінності якої поділяються більшістю членів професійної спільноти. Професійна культура сучасного фахівця, реагуючи на виклики часу, постійно трансформується, оновлюється, адаптуючись під вимоги суспільства, яке потребує фахівців компетентних, гнучких, креативних. При цьому особлива увага звертається на такі якості фахівця як-от висока фахова компетентність, володіння широким професійним світоглядом, високий рівень загальнокультурної та психологічної підготовки, вміння творчо та ефективно використовувати свої знання і навички. Досягнення зазначених вимог неможливе без вдосконалення системи професійної підготовки майбутніх фахівців різного профілю у системі вищої освіти зокрема, майбутніх менеджерів, шляхом пошуку нових, більш ефективних інноваційних технологій, що мають позитивний вплив на формування професійної культури.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Зростання в сучасній науці інтересу до теоретичних та практичних аспектів професійної культури обумовлене нагальною необхідністю адаптувати фахівця до вимог професійної діяльності, ускладненої впливом соціальних та психологічних чинників. Теоретичні та змістовні аспекти професійної культури є предметом наукових досліджень П. Бурдьє, Н. Крилової, І. Сабатівської, О. Харченко. Вивчення професійної культури фахівців різного профілю простежуємо у наукових розвідках С. Ісаєнко (інженери), В. Моргун, Г. Улунової (психологи), В. Бедлінського (медичні працівники), Л. Різник (соціальні педагоги), С. Стрельбицької (соціальні працівники), Т. Тарасової, І. Галяна (педагоги). Зокрема у науковій літературі знаходимо дослідження, присвячені й проблемним питанням формування професійної культури управлінців. Так, Т. Глушман аналізує основні компоненти професійної культури майбутніх менеджерів: особистісний, когнітивний і діяльнісний, кожен з яких знаходять відображення в системі ціннісних орієнтацій і проявляється у вигляді спрямованості поведінки і діяльності майбутніх фахівців на основі набутих загальнокультурних та професійних компетенцій (Глушман, 2016). До прикладу, О. Ельбрехт, звертаючись до зарубіжного досвіду підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти, професійну культуру ототожнює із явищем управлінської культури, яку розглядає як «процес і результат соціального середовища, що забезпечує оптимально сприятливі умови праці, індивідуального розвитку і самореалізації всіх членів трудового колективу» (Ельбрехт, 2010).

Попри наявність вагомих наукових напрацювань, все ще потребують поглибленого аналізу та вивчення змістовні й технологічні аспекти формування професійної культури майбутніх менеджерів під час навчання у закладах вищої

освіти. Актуальність нашого дослідження визначається необхідністю перманентного підвищення якості фахової підготовки майбутніх менеджерів в системі вищої освіти, пошуку інноваційних технологій навчання, що відповідають сучасним запитам ринку праці та стають стимулами для успішної професійної самореалізації фахівця-управлявця.

Метою статті є вивчення потенціалу інноваційних технологій у формуванні професійної культури у майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Завдання: розкрити сутність поняття «професійна культура» з урахуванням специфіки професійної діяльності менеджера; окреслити сутнісні характеристики ендавменту і резильєнсу та проаналізувати їхні потенційні можливості в процесі формування професійної культури майбутніх менеджерів.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для досягнення поставленої мети й реалізації завдань ми застосували методи аналізу наукових джерел, порівняння, узагальнення, синтезу для уточнення змісту понять «професійна культура», «ендавмент», «резильєнс».

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Трактування поняття «професійна культура» у науковій теорії, зазвичай, здійснюється крізь призму дефініцій «професіоналізм» та «культура». Саме професіоналізм є однією із базових умов професійної культури особистості, й визначається як інтегративна властивість особистості, що включає професійну компетентність, етичність, ініціативність та майстерність, здатність до саморозвитку та самокорекції. Професійна культура фахівця розвивається через практичний досвід, але засади професіоналізму визначаються освітою, головна мета якої – досягнення професійної компетентності.

Традиційно під професійною культурою розуміють сукупність спеціальних теоретичних знань та практичних умінь, пов'язаних із конкретною сферою професійної діяльності. В основі професійної культури лежать не стільки соціально-побутові елементи певного способу життя та активності, скільки принципи соціальної свідомості й поведінки, які диктуються технологічними особливостями тієї чи іншої професії, а також професійними та соціальними етичними вимогами. Відповідно, оволодіння професійною культурою означає свідоме підпорядкування професійної діяльності ціннісним соціокультурним пріоритетам.

Соціокультурний зміст професійного становлення майбутнього фахівця передбачає усвідомлення ним особливостей власної взаємодії з навколишнім світом, що сприяє трансформації його свідомості, мислення та діяльності. У процесі взаємодії людини з іншими представниками професійної спільноти вона займає певне місце, визначене й її соціокультурними цінностями, механізмами самовизначення та особистісною позицією. З'ясовано, що саме в професійному середовищі діяльності культивуються індивідуально особистісні потреби та здібності людини. Поділяємо позицію науковців у тому, що у професійній культурі фахівця знаходить своє вираження як соціальні, професійні та

міжособистісні зв'язки, так і його персональна культура, професійно важливі якості – сукупність суттєвих та найбільш стійких особистісних властивостей, умінь та здібностей, які необхідні для виконання професійних функцій та успішної реалізації особистості у професійній діяльності (Улунова, 2016).

Таким чином, можна констатувати, що професійна культура включає різноманітні компоненти і моделі поведінки людей, а також такі аспекти загальної культури особистості як грамотність, компетентність, духовність, етика, толерантність; комплекс умінь, навичок, почуттів, ціннісних орієнтації особистості, які знаходять свій прояв у її професійній діяльності та забезпечують більш високу ефективність. Відповідно, можна виокремити аксіологічний (ціннісний), операціональний та особистісно-творчий структурні компоненти професійної культури (Сабатовская, 2002).

Отже, з психолого-педагогічної точки зору, професійна культура фахівця включає сукупність норм, правил і моделей поведінки людей, пов'язаних зі специфікою їхньої професійної діяльності. Розвиток професійної культури фахівців проявляється, з одного боку, у прагненні особистості реалізовувати власні можливості з метою професійної самореалізації та зростання, а з іншого – у зацікавленості організації-роботодавця у професійному зростанні та просуванні саме цього співробітника. Дані обставини забезпечують успішність та ефективність професійної діяльності; підвищення конкурентоспроможності як конкретного спеціаліста, так і організації, частиною якої він є.

Таким чином, визначальними характеристиками професійної культури є:

1. Кореляція індивідуальної професійної культури із професійною діяльністю колективу.
2. Професійна культура індивіда є необхідною умовою його існування у професійній сфері.
3. Професійна культура базується на глибокому інтересі та зануренні в той чи інший вид професійної діяльності.
4. Професійна культура пов'язана з правовою та етичною культурою особистості.

Усі вище зазначені теоретичні концепти професійної культури в повній мірі стосуються фахівців різних професій, в тому числі, менеджерів. Разом із тим, специфіка кожного виду професійної діяльності уточнює та поглиблює вимоги до професійної культури фахівця того чи іншого профілю.

Сучасний менеджер – фахівець, який характеризується поліфункціональністю, адже він здійснює управління організацією, підрозділом, або певним напрямком діяльності: кадрами, фінансами, матеріальними чи інформаційними ресурсами, інноваціями в умовах ринку; володіючи відповідними професійними знаннями, уміннями та навичками, отриманими у закладі вищої освіти, здатний організувати конкретну діяльність підлеглих, а також сам кваліфіковано виконувати визначений об'єм управлінських функцій. Професійне становлення менеджерів – це складний процес формування потенціалу спеціалізованих знань, набуття практичного досвіду, ділових навичок, розвитку особистісних якостей (ділова активність, енергійність, тип мислення,

лідерство тощо). При цьому вимоги до професійної підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти можна умовно поділити на дві групи:

1) технологічні вимоги – володіння та грамотне застосування необхідної інформації; вміння ставити цілі та досягати їх; вміння використовувати сучасні засоби комунікації; вміння мотивувати інших працівників до діяльності;

2) психологічні вимоги – уміння підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі; вміння подати себе як компетентного керівника; здатність знаходити компроміси при вирішенні складних питань; поважати колег незалежно від їх становища в організації.

Структура професійної культури сучасного менеджера, на думку Т. Глушман, включає три компоненти: особистісний, когнітивний, діяльнісний. Так, особистісний компонент професійної культури включає комплекс відповідних ціннісних орієнтацій особистості крізь призму суспільного, особистісного та культурного розвитку; ставлення до професії, готовність до професійного зростання та самореалізації. Тоді як когнітивний компонент професійної культури майбутніх менеджерів передбачає засвоєння ґрунтовних загальнокультурних та специфічних професійних знань, володіння технологіями та алгоритмами їх використання у професійній діяльності, дотримання етики професійної діяльності та комунікації, здатність до адекватної самооцінки відповідно до стандартів фаху. І, нарешті, діяльнісний компонент професійної культури майбутніх менеджерів передбачає уміння практично використовувати набуті теоретичні знання, здійснювати самоаналіз професійної діяльності та професійної культури, готовність до самовдосконалення та реалізації потреб самоактуалізації у професії (Глушман, 2016).

Нам імпонують підходи О. Крупського та Є. Намлієва, які, у свою чергу, виокремлюють такі основні складові професійної культури, що відображають специфіку професійної діяльності менеджера, як-от: культура ділового спілкування та мовлення, культура зовнішнього вигляду, рівень досконалості менеджера, культура організаційної поведінки (Крупський, 2014).

Зважаючи на усе вище зазначене, формування професійної культури майбутніх менеджерів є досить складним процесом, оскільки в ході виконання своїх посадових обов'язків менеджер одночасно виступає і суб'єктом, і об'єктом управління. Тому цей процес потребує виваженого підходу до організації освітнього процесу, що базується на інноваціях. Зокрема серед інноваційних технологій, які будуть нами використовуватись у процесі формування професійної культури здобувачів освіти спеціальності 073 «Менеджмент» у Мукачівському державному університеті, хочемо виокремити емпвермент та резильєнс. Саме до цих технологій в останні роки невідпинно зростає увага в силу ускладнення професійних та особистісних викликів, які стоять перед сучасними фахівцями, які будуть вирішувати складні спеціалізовані управлінські задачі. Менеджер, як представник професій типу «людина-людина», повсякчас опиняється у ситуаціях, які вимагають від нього емоційної стійкості, комунікативної майстерності, толерантності, здатності приймати зважені рішення, шукати і знаходити спільну мову з іншими людьми навіть у критичних ситуаціях. Можна стверджувати, що на перший план виходять не раціонально-

прагматичні аспекти управління, а соціально-психологічні, особистісні компоненти професійної діяльності, що, безумовно, має відобразитися у професійній культурі майбутнього менеджера. За таких умов технології резильєнсу та емпаверменту можемо розглядати як ефективний інструментарій формування психологічної складової професійної культури фахівця.

В англomовних наукових джерелах емпавермент («empowerment» – наснаження) зазвичай тлумачиться як мета – здатність контролювати детермінанти якості свого життя, і результат – стан чи факт наділення повноваженнями (Tengland, 2008). У соціальних і поведінкових науках концепт емпаверменту найчастіше пов'язують з активізацією внутрішніх ресурсів особистості, з підвищенням її здатності до управління власним життям, вирішенням життєвих труднощів, готовності долати соціальні проблеми. Дослідження в галузі соціальної роботи та соціальної інтервенції, психологічного емпаверменту та емпаверменту спільнот («community») стосуються моделей та інструментів розширення можливостей особистості, групи чи спільноти, розвитку внутрішніх ресурсів та сильних сторін, активного лідерства, активізації співтовариств, вирішення ціннісних конфліктів, проблем професійної втоми (вигорання у соціономічних професіях).

З іншого боку, і це нам видається особливо важливим у контексті нашого дослідження, емпавермент стосується процесів внутрішньої трансформації особистості, набуття більшого контролю над своїм життям або обставинами за рахунок розширення соціальної та особистісної автономії, самоповаги або підвищення здатності робити цілеспрямований вибір та перетворювати його у бажані дії та результати. Саме у сфері управлінського емпаверменту вирішуються проблеми розширення можливостей співробітників, у тому числі їхнього навчання та розвитку, підвищення професійної компетентності, конкурентності, мотивації та задоволеності працею, управління, роботи у стресових умовах змін, ризиків, криз. Взаємна та діалектична природа розширення прав та можливостей на індивідуальному рівні, рівні спільнот, організацій та інститутів як динамічної та безперервної взаємодії між людьми й структурами доповнюється соціологічною і філософсько-політичною оптикою макросоціального аналізу структурних (культурних, соціальних, політичних) бар'єрів та нерівностей.

Так, відзначимо, що популярними інструментами емпаверменту є усвідомлення та критика структурних нерівностей та обмежень, соціальна освіта, наділення повноваженнями, розширення громадянських прав, доступ до ресурсів, підвищення внутрішніх сил та статусу особистості через включеність у спільну діяльність та комунікацію, політичну та соціальну участь, переважно на рівні місцевих спільнот та/або в умовах партисипативного супроводу дослідників та спеціалістів, що допомагають – фасилітаторів та супервізорів.

Таким чином, емпавермент-підхід у підготовці майбутнього менеджера, дозволяє активізувати його сильні особистісні та професійні сторони, підвищити управлінську ефективність під час налагодження соціальних взаємодій, а також сформувати стійкість до професійного вигорання.

Зупинимось на характеристиці технології резильєнсу, яку теж будемо використовувати під час формування у студентів спеціальності 073

«Менеджмент» професійної культури. Зокрема, з'ясовано, що широке трактування резильєнсу («resilience» – стресостійкість, життестійкість, життєздатність, стійкість до травми, психологічна пружність) як концепту, підходу, процесу формування певної психологічної здатності та стану, в рамках нашого дослідження дозволяє підійти до нього і як до певної технології, інструменту формування психологічної готовності майбутнього фахівця до протистояння професійним та особистісним викликам.

Встановлено, що у найбільш загальному розумінні резильєнтність можна тлумачити як «здатність відносно добре справлятися з важкими ситуаціями та особисту ресурсність, що може розвиватися завдяки захисним факторам (наприклад, сприятливе зовнішнє середовище та вироблення адаптивних механізмів копінгу)» (Гусак, 2017, цитоване у Лещук, 2022, 16). Присутність у професійній діяльності менеджера конфліктних, стресових, форсмажорних ситуацій вимагає від нього сформованості механізмів протистояння їм, вміння швидко повертатися до ефективної професійної діяльності після впливу негативних психосоціальних чинників. Концепт резильєнсу перегукується, в певній мірі, із завданнями та цілями ендавменту, зорієнтованого на пошук в собі та оточенні ресурсів для відновлення та наснаження. Попри спрямованість механізмів резильєнсу переважно на ситуації травматичні та кризові, вважаємо, що інструментарій резильєнсу цілком успішно можна використовувати на етапі формування психологічної компоненти професійної культури майбутнього фахівця в закладі вищої освіти.

Резилієнтність є динамічною, а не сталою властивістю, а її наявність або відсутність безпосередньо пов'язана з особистісними рисами кожної окремої людини, тобто йдеться не про вроджені, а про набуті властивості, а отже, резильєнсу можна навчати (Tusaie, 2004). Формування резильєнтності фахівця може йти на випередження, а не відображати традиційну тріаду психологічних реакцій, станів або реакцій суб'єкта на кризову ситуацію за схемою: «травма – стійкість – зростання». Травма в даному випадку означає, у широкому сенсі, і розлад, і стан, який не викликає психологічного розладу, але переживається як криза. Стійкість включає фактори підтримки та відновлення рівноваги, ефективної адаптації, запобігання розладу. У цьому випадку людина підходить до кризової чи стресової ситуації як до випробування, яке слід пройти і подолати. Зростання – загальний термін для позначення конструктивної трансформації особистості, отримання попри все певних позитивних результатів після переживання ситуації травми.

Використання технології резильєнс у процесі формування професійної культури майбутнього менеджера у кінцевому підсумку забезпечує відсутність відхилень в адаптації та забезпечить успішну «траєкторію» його професійного розвитку, а також стійкість його функціонування як професіонала в умовах екстремальних ситуацій. Окрім того технологія резильєнсу дасть змогу сформувати у студентів спеціальності 073 «Менеджмент» пластичність психологічного відновлення, готовність до випробувань, стресу, травми, втрати тощо, запобігання виникненню психологічних розладів, зокрема, емоційного вигорання. Як свідчать події повномасштабної гібридної війни такі навички для

управлінців є дуже вагомими та забезпечать стійкість та професійну компетентність, а також матимуть позитивний вплив на формування професійної культури.

ВИСНОВКИ

Розширення технологічного інструментарію формування професійної культури сучасного фахівця є актуальною вимогою часу. Використання у професійній підготовці студентів спеціальності 073 «Менеджмент» потенціалу інноваційних технологій ендавменту та резильєнсу дозволить більш ефективно підійти до формування в майбутніх управлінців стресостійкості, адаптивності, гнучкості, здатності до наснаження через залучення зовнішніх та внутрішніх ресурсів особистості як психологічної компоненти професійної культури.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Розгортання подальших наукових досліджень у проблемному полі формування професійної культури майбутніх менеджерів вбачаємо у вивченні та подальшій систематизації структурних компонентів професійної культури, розробці та впровадженні конкретних прийомів, які є відповідними до описаних нами інноваційних технологій формування та розвитку професійної культури менеджерських кадрів на різних етапах професійного становлення майбутнього фахівця в освітньому середовищі закладів вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА

Глушман, Т. М. (2016). Компоненти професійної культури майбутнього менеджера організацій. *Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 5(1), 8–13. doi: <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2016.70202>.

Ельбрехт, О. М. (2010). *Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великої Британії, Канади, США*: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Київ: Київський університет ім. Б. Грінченка.

Крупський, О. П., Намлієв, Є. В. (2014). Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування. *Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі*: монографія. Дніпропетровськ: Акцент ПП, 257–281. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/50419>

Лещук, Г. В., Лещук, Р. Я. (2022). Концепт резильєнсу в умовах поглиблення психосоціальних криз. *II Міжнародна наукова конференція «Восні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки»: Збірник тез II Міжнародної наукової конференції, 21-22 квітня 2022 р.* Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 15–17. <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/37911>

Сабатовская, И. (2002). Проблема профессиональной культуры в современной отечественной социологической литературе. *Вчені записки Харківського гуманітарного ун-ту «Народна українська академія»*, 9, 206–214.

Улунова, Г. Є. (2016). *Професійна культура: сутність, фахові особливості, розвиток*: колективна монографія. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка. https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/Profesiynna_kultura.pdf

Tengland, P. A. (2008). Empowerment: a conceptual discussion. *Health Care Anal*, 16(2), 77–96. doi: <https://doi.org/10.1007/s10728-007-0067-3>.

Tusaie, K. (2004). Resilience: A Historical review of the construct. *Holist Nurst*, 18 (1), 3–8.

THE POTENTIAL OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL CULTURE IN FUTURE MANAGERS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING IN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

Mykhailo YATSURA, Applicant of the third (Educational and Scientific) Level of Higher Education Specialty 015 “Vocational Education (by specialization)”, Mukachevo State University, Mukachevo, Ukraine; jatsura.mikhail@gmail.com

Abstract. *The article updates the need to research the potential of innovative technologies in the formation of professional culture among future managers in the process of professional training in institutions of higher education. It is noted that the professional culture includes various models of behavior in the conditions of professional activity, as well as such aspects of the general culture of the individual as literacy, competence, spirituality, tolerance, etc. The structural components of the manager's professional culture are characterized: personal, cognitive, operational. Attention is focused on the fact that the formation of the professional culture of managers is a rather complex process, since in the course of performing his duties, the manager simultaneously acts as both a subject and an object of management. Innovative technologies that can be successfully used in the process of forming the professional culture of a future manager in a higher education institution include empowerment and resilience, pragmatic aspects of management, and socio-psychological, personal components of professional activity. It was concluded that the empowerment-approach in training a manager allows to activate his strong personal and professional sides, to increase managerial efficiency in social interactions, to form resistance to professional burnout; the use of resilience technology ensures the absence of deviations in the adaptation and trajectory of the future manager's professional development, the stability of his functioning in extreme situations, the prevention of psychological disorders, in particular, emotional burnout.*

Key words: *professional culture; formation of professional culture; future managers; innovative technologies; endowment; equipment; resilience.*

REFERENCES

Hlushman, T.M. (2016). Components of the professional culture of the future manager of organizations. *Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 5(1), 8–13. doi: <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2016.70202>. [in Ukrainian].

Elbrekht, O.M. (2010). *Training of managers in higher educational institutions of Great Britain, Canada, USA*: avtoref. dys. ... d-ra ped. nauk. Kyiv: Kyivskiy universytet im. B. Hrinchenka. [in Ukrainian].

Krupskiy, O.P., Namliiev Ye.V. (2014). Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування. *Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі* : монографія. Dnipropetrovsk: Aktsent PP, 257–281. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/50419> [in Ukrainian].

Leshchuk, H.V., Leshchuk, R.Ya. (2022). The concept of resilience in the conditions of deepening psychosocial crises. *II International Scientific Conference «Military conflicts and man-made disasters: historical and psychological consequences»: Collection of theses of the II*

International Scientific Conference, April 21-22, 2022. Ternopil: FOP Palianytsia V.A., 15–17. <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/37911> [in Ukrainian].

Sabatovskaia, I. (2002). The problem of professional culture in modern domestic sociological literature. *Academic notes of Kharkiv Humanitarian University «People's Ukrainian Academy»*, 9, 206–214. [in Ukrainian].

Ulunova, H.Ye. (2016). *Professional culture: essence, professional features, development: collective monograph*. Sumy: Vyd-vo SumDPU imeni A.S. Makarenka. https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/Profesiyna_kultura.pdf [in Ukrainian].

Tengland, P.A. (2008). Empowerment: a conceptual discussion. *Health Care Anal*, 16(2), 77–96. doi: <https://doi.org/10.1007/s10728-007-0067-3>.

Tusaie, K. (2004). Resilience: A Historical review of the construct. *Holist Nurst*, 18 (1), 3–8.

Article history:

Received: August 23, 2023

1st Revision: September 03, 2023

Accepted: September 30, 2023