

Фактично технології доповненої та віртуальної реальності застосовуються у різних видах економічної діяльності, а обсяги їх використання будуть лише зростати. Як наголошує директор Apple Тим Кук - технології віртуальної та доповненої реальності не просто стали частиною сьогодення, а фактично визначають майбутнє усього людства [5].

#### **Інформаційні джерела:**

1. Соколовська Н. Віртуальна та доповнена реальність – чого чекати до 2025. URL:<https://nachasi.com/2017/07/13/vr-ar> (дата звернення 26.10.2022).

2. Нереальные возможности: как виртуальные технологии меняют модную индустрию. URL: <https://esquire.ru/life-style/281233-nerealnyevozmozhnosti-kak-virtualnye-tehnologii-menyayut-modnuyu-industriyu> (дата звернення 18.10.2022).

3. Азума Р. Обзор дополненной реальности. *In Presence: Teleoperators and Virtual Environments*. 1997. 4. С. 355-385.

4. «Розумні дзеркала» та управління чергами: тренди VR у ритейлі, рекламі та навчанні <https://1-a-b-a.com/uk/blog/2972-trendi-vr-u-riteyli-reklami-ta-navchanni>(дата звернення 20.10.2022).

5. «Я действительно не уверен, что обычный человек может сказать вам, что такое метавселенная» – гендиректор Apple Тим Кук о дополненной реальности и метавселенной. URL: <https://itc.ua/news/ya-dejstvitelno-ne-uveren-cto-srednij-chelovek-mozhet-skazat-vam-cto-takoe-metavseleonnaya-gendirektor-apple-tim-kuk-o-dopolnennoj-realnosti-i-metavselelnoj/>(дата звернення 28.10.2022).

УДК 338

**О.М. Гіржева**, д-р екон. наук, доц. (ДБТУ, Харків)

### **ОСНОВНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА**

На сьогоднішній день існують різні точки зору щодо того «менеджером народжуються чи стають». Так чи інакше, сучасна теорія управління диктує необхідність об'єднання практичного та теоретичного «початків» на формування ефективного керівництва в контексті цілей сталого розвитку.

Багаторічний практичний досвід та сучасні наукові дослідження в області менеджменту говорять про те, що успішність керівника визначається цілим комплексом характеристик, які він повинен мати окрім теоретичних знань. Найбільш детальний і повний свій вислів цей підхід отримав у теорії «компетенцій», основоположником якої прийнято вважати Девіда К. Макклелланда. У 1973 року він

опублікував свою роботу «Testing for Competence Rather Than Intelligence», яку можна вважати початком руху компетенцій. Теорія виникла на стику фундаментальних основ та практичного досвіду, підтвердивши звання менеджменту як практичної науки.

Представники науково-академічної спільноти вважають, що компетенція – це предметна сфера, в якій індивід добре обізнаний та виявляє готовність до виконання діяльності, а з погляду бізнес-практиків, професійні компетентність – це здатність суб'єкта професійної діяльності виконувати роботу відповідно до посадових вимог. Узагальнюючи вищесказане, слід визначити компетенцію як вимірну характеристику людини, яка дозволяє йому бути ефективним певному виді діяльності.

Професійна компетентність є здатністю фахівця вирішувати певне коло професійних завдань, відповідно до яких він виконує певний вид робіт, пов'язаний з його професійною діяльністю. На формування професійної компетентності впливають досить різноманітні фактори. Їхню градацію можна побудувати за принципу ступенів системи освіти: школа, бакалаврат, магістра, аспірантура, додаткова освіта. Чинники можуть носити та опосередкований характер або надавати додаткове, багато в чому другорядне значення. До них можна віднести близьке оточення, характерологічні особливості особистості, соціально-психологічний клімат у колективі, умови праці, ставлення керівництва до підлеглих.

Професійну компетентність фахівця можна підвести до рівня кваліфікації працівника, а серед факторів формування розглянути різні способи та напрями її підвищення.

Складаючи список професійних компетентностей сучасного менеджера необхідно орієнтуватися на ефективність, і навіть виділення низки ключових компетентностей. Саме визначення ключових компетентностей на сьогоднішній день є особливо важливим і також одним із найбільш дискусійних питань, оскільки саме вони складають основу формування сучасного ефективного менеджера, його «внутрішній стрижень», а решта списку лише доповнює, пояснює, розширює, спеціалізує зміст та напрями його діяльності.

Це підтвердили дослідження американських фахівців у галузі менеджменту. Вони показали, що найкращі менеджери, незалежно від специфіки діяльності та рівня управління мають практично єдиний профіль професійних компетентностей. Тобто вони володіють одними і тими ж характеристиками, які по суті, і є причиною та основою їх успішності.

На першому місці зазначена здатність впливати на людей. Найкращі менеджери мають загальну здатність впливати на оточуючих з метою підвищення ефективності їх діяльності та функціонування підприємства у цілому. При цьому важливою особливістю впливу є те, що вони це роблять не для особистої вигоди і не за будь-яку ціну. Іншою характеристикою цього є така якість, як директивність керівника, тобто. його наполегливість у досягненні поставлених цілей і завдань, навіть у супереч думці оточуючих його людей.

Наступною професійною компетентністю є орієнтація досягнення. Ця характеристика тісно пов'язана із прагненням до підвищення як своєї особистої ефективності, так і ефективності підлеглих. Ця компетентність найяскравіше виражається, як правило, на початковому етапі функціонування компанії, коли її керівник буквально заряджає енергією всіх працівників.

Далі розташовується командна робота та співробітництво, яка передбачає ефективне делегування повноважень, включення інших людей у досягнення поставлених цілей та організацію роботи групи таким чином, щоб поєднання цих зусиль призводило до ефекту синергії.

Сюди також відносять таку компетентність, як впевненість у собі/ініціатива та концептуально-аналітичне мислення.

Отже, всі ці компетентності тісно взаємопов'язані між собою і максимально проявляються тільки тоді, коли органічно поєднуються одній людині. Це і називають кластером компетентностей, який і формує, професійну компетентність сучасного менеджера.

УДК 378.147.88

**К.О. Дегтярьова**, ст. викл. (ДБТУ, Харків)

**А.В. Карась**, ст. викл. (ДБТУ, Харків)

**Л.М. Кібенко**, ст. викл. (ДБТУ, Харків)

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У НЕМОВНОМУ ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Під час дистанційного навчання освітній процес має бути організований так, щоб викладач мав можливість систематично упродовж усього навчального процесу відстежувати, коригувати,