



## КРИТЕРІЇ СФОРМОВАНOSTI КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

**A** Окреслено поняття «культура професійної діяльності майбутнього менеджера» як інтегральне особистісне утворення в сукупності норм, цінностей, способів поведінки, прийнятих у соціумі, комунікативних умінь і навичок, що забезпечують можливість здійснення міжособистісної взаємодії при вирішенні професійних завдань, здатності управляти організацією та її підрозділами, працювати в команді, адаптуватись і діяти в новій ситуації.

Розкрито основні підходи щодо проблеми визначення критеріїв сформованості, вихованості, розвитку певних особистісних якостей, утворень. Визначено загальний критерій, а також виокремлено показники, що повною мірою характеризують критерії сформованості культури професійної діяльності майбутнього менеджера. Змістова структура культури професійної діяльності майбутніх менеджерів представлено гностичним, мотиваційно-ціннісним і практичним компонентами, що знаходяться у нерозривному взаємозв'язку і взаємозалежності.

**Ключові слова:** культура професійної діяльності; студент; майбутній менеджер; рівні; критерії; показники

**S** *Honchar Liubov. The Criteria for the Formation of the Culture of Future Managers' Professional Activity.*

*The paper describes the concept of «culture of future manager's professional activity» as an integral personal formation in the set of norms, values, behaviors adopted in the society, communicative skills that enable the implementation of interpersonal interaction in solving professional tasks, organization and professional tasks, work as a team, adapt and act in a new situation.*

*The basic approaches to the problem of determining the criteria of formation, upbringing, development of certain personal qualities and formations are revealed. The general criterion is defined, as well as the indicators that fully characterize the criterion of forming the culture of professional activity of the future manager.*

*The gnostic, motivational and value, praxis components that are inseparable and interdependent are distinguished in the structure of the future managers' professional activity culture. The gnostic component of the professional activity culture is characterized by the correlation of knowledge about one's abilities, self, professional qualities, requirements of professional activity, reflects the level and effectiveness of knowledge about the nature and peculiarities of interaction with partners, colleagues, structure and styles of communication, as well as their actualization in the realization of professional activity, the choice of ways, means and mechanisms of teamwork. The motivational-value component integrates values, attitudes, personal convictions and serves as the basis for forming the motives of the future managers' professional activity culture, which is determined by the student's level of awareness of the need to master and express the culture of professional activity in interaction with others. The practical component of the career culture of future managers represents consciously regulated behavior based on professionally relevant norms, rules, social activity, the ability to adapt and act in a new situation.*

**Key words:** professional culture; student; future manager; levels; criteria; indicators

**Гончар Любов Вікторівна**, кандидатка економічних наук, доцентка, доцентка кафедри обліку і аудиту ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», м. Слов'янськ, Україна

**Honchar Liubov**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Chair of Accounting and Auditing, Donbas State Pedagogical University, Sloviansk, Ukraine

*E-mail:* [fox877@ukr.net](mailto:fox877@ukr.net)

**Актуальність проблеми.** Інтеграція в європейський освітній простір, модернізація вищої освіти в Україні зумовили необхідність досягнення нового рівня підготовки та вимог щодо формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. З огляду на це, сучасному суспільству потрібні професіонали, здатні як до професійної, так і особистісної самореалізації, які об'єктивно оцінюють свої здібності та прагнуть до самовдосконалення, саморозвитку, що, в свою чергу, актуалізує проблему формування у них культури професійної діяльності, комунікативних, організаційних, лідерських умінь, морально-вольових якостей, інтелектуальної культури.

**Аналіз попередніх досліджень і публікацій.** Питання формування готовності студентів до професійної діяльності у закладах вищої освіти економічного профілю у своїх працях досліджували В. Андреев, С. Бородай, Є. Грішина, М. Дороніна, Г. Терещук, Р. Кричевський, М. Мескон, Ф. Хедуурі, В. Тернопільська, Д. Тищенко та ін. Підготовку майбутніх менеджерів висвітлено в працях таких науковців, як В. Горланчук, І. Дороховського, І. Черноіванова, П. Друкера, В. Зобова та ін. Особливу цінність для нашого дослідження становили праці вчених, у яких проаналізовано особливості формування професійної культури: С. Анеліної, С. Вітвицької, В. Гриньової, В. Мазіна, І. Михайліченка, І. Радомського та ін. Результа-

ти дослідної діяльності вищезазначених фахівців були основоположними в розробленні концептуальних засад нашого дослідження.

**Мета статті** – розкрити змістову структуру культури професійної діяльності, обґрунтувати критерії, показники сформованості означеного феномену у майбутніх менеджерів.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Успішний професійний та особистісний розвиток особистості багато в чому залежить від правильного врахування та об'єктивної оцінки його результатів. Об'єктивна оцінка ефективності формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів передбачає обґрунтування відповідних критеріїв і показників.

У науковій літературі виокремлюються різні підходи щодо проблеми визначення критеріїв сформованості, вихованості, розвитку певних особистісних якостей, утворень. Зокрема, система міжнародних стандартів ISO визначає критерій як міру відбиття цілісності властивостей об'єкта, що забезпечує його існування, як методологічний інструментарій управління якістю освіти, як ідеальний зразок, що відображає вищий, досконалий рівень досліджуваного явища, як засіб вибору або виміру альтернатив. Показник є конкретним вимірником критерію, що робить його доступним для спостереження, обліку й фіксування, тобто є характеристикою сформованості якості, властивості, ознаки об'єкта, що вивчається, ступенем сформованості того чи іншого критерію [12].

За І. Бехом, критерієм вихованості людини можуть бути ступінь її сходження й повнота оволодіння загальнолюдськими й національними гуманістичними морально-духовними цінностями, що становлять основу відповідних учинків, а також рівень та ієрархія якостей особистості, набутих нею в процесі виховання [2, с. 7]. Зокрема, критерієм сформованості культури особистості є не лише знання законів, правил, норм поведінки, спілкування, а й конкретні дії відповідно до визнаних норм і правил.

Для прикладу, критерії вихованості вчені поділяють на дві групи: ті, що пов'язані з проявом результатів виховання у зовнішній формі-судженнях, оцінках, учинках, діях особистості, й такі, що свідчать про явища, приховані від очей педагога – мотиви, переконання, орієнтації, а показниками вихованості виступають такі інтегральні прояви особистості, як система цінностей, здатність включатися у різні види діяльності, виявляючи в ній цілеспрямованість, осмисленість, самостійність, творчу активність, відповідальність [5, с. 196–197].

Провідним критерієм сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів є ідеальний рівень, тобто такий, що відповідає вимогам, які визначаються суспільством до професійної підготовки фахівців. Виявляється він у конкретних соціально-значущих взає-

минах майбутніх менеджерів, відповідних якостях, професійних уміннях і навичках.

З метою повного і глибокого аналізу культури професійної діяльності майбутніх менеджерів необхідно оперувати даними відомостями, що характеризують якісний і кількісний аспекти її формування у студентському віці. Тому для вивчення рівнів сформованості культури професійної діяльності визначимо загальний критерій, а також виокремлюємо достатнє число показників, що повною мірою характеризують критерій сформованості цього інтегрального утворення майбутнього менеджера.

Культура професійної діяльності обґрунтовується нами як інтегральне особистісне утворення в сукупності норм, цінностей, способів поведінки, прийнятих у соціумі, комунікативних умінь і навичок, що забезпечують можливість здійснення міжособистісної взаємодії при вирішенні професійних завдань, здатності управляти організацією та її підрозділами, працювати в команді, адаптуватись та діяти в новій ситуації.

Тому важливо під час визначення рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів урахувати обсяг знань, ступінь, глибину їхнього усвідомлення, наявність у них емоційно-позитивного ставлення до себе, одногрупників, викладачів, спрямованість і стійкість мотивів соціальної поведінки (досягнення успіху та уникнення невдач, афіліації, просоціальної поведінки, спілкування), здатність до самореалізації дій, учинків і ступінь її прояву у взаєминах, ступінь розвитку комунікативних умінь і навичок.

Отже, культуру професійної діяльності розглядаємо як узагальнене поняття, що ґрунтується на системі критеріїв нижчого рівня узагальнення, в ролі яких виступають структурні компоненти цього поняття. Визначені компоненти, взаємодіючи, утворюють певну цілісність. Кожен із них представлений низкою показників, що у своїй сутності й віддзеркалюють саме поняття «культура професійної діяльності». При цьому вони є критерієм для визначення рівнів сформованості цього інтегрального утворення у майбутніх менеджерів.

З метою якісної оцінки рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів нами попередньо виокремлено гностичний, мотиваційно-ціннісний, практичний компоненти. Визначаючи й доповнюючи один одного, вони через показники, індикатори характеризують кількісний і якісний аспекти особистості студента та відображають наявність, стихійність, широту, дієвість вияву культури професійної діяльності.

Зокрема гностичний компонент культури професійної діяльності характеризує співвідношення знань про свої можливості, самого себе, професійні якості, вимогами професійної діяльності, віддзеркалює рівень і дієвість знань про сутність й особливості взаємодії з партнера-

ми, колегами, структуру й стилі спілкування, а також їхню актуалізацію у реалізації професійної діяльності, вибір способів, засобів і механізмів роботи в команді. Успішність роботи менеджера залежить від засобів впливу на аудиторію та прийомів справляти враження.

Показниками гностичного компонента нами визначається:

- розуміння сутності культури професійної діяльності майбутнього менеджера, механізмів їхнього прояву та усвідомлення необхідності їхнього виявлення у професійній діяльності;

- знання корпоративних норм, правил, моделей поведінки, прийнятих в організації, та усвідомлення доцільності їхнього дотримання;

- володіння знаннями про систему якостей, необхідних для виконання професійної діяльності менеджера, структуру й стилі спілкування, особливості командної роботи.

Критерієм розвитку гностичного компонента є повнота, глибина осмислення, міцність знань про культуру професійної діяльності та усвідомлення доцільності оволодіння ними.

Мотиваційно-ціннісний компонент інтегрує цінності, установки, переконання особистості й слугує основою формування мотивів культури професійної діяльності майбутніх менеджерів, що визначається через рівні усвідомлення студентом необхідності оволодіння і вияву культури професійної діяльності в узаємодії з іншими. Зазначаємо на важливості розвитку емоційного інтелекту майбутніх менеджерів. Зокрема, здатності розпізнавати власні емоції, розуміти емоції партнерів, колег, умінні висловлювати свої почуття і реагувати на почуття інших людей. Акцентуємо увагу і на рефлексії (знаннях менеджера про себе та свою професійну діяльність, уявленні про те, як він і його діяльність сприймаються колегами, партнерами). Критерієм його визначення є спрямованість, стійкість, дієвість мотивів. Він характеризує розвиток ціннісно-орієнтаційної свідомості й визначення на цій основі кола професійно-значущих цінностей.

Показниками мотиваційно-ціннісного компонента визначаємо:

- орієнтація на формування культури професійної діяльності, ціннісне ставлення до корпоративних норм, правил, прийнятих у соціумі;

- наявність емоційно-позитивного ставлення до себе, одногрупників, викладачів, оточуючої дійсності;

- гуманістична установка на спілкування, взаємодію з партнерами, колегами;

- розвинута емпатія;

- емоційна саморегуляція.

Практичний компонент культури професійної діяльності майбутніх менеджерів репрезентує свідомо регульовану поведінку на основі професійно-значущих

норм, правил, соціальну активність, здатність до адаптації та дії в новій ситуації. Він передбачає оволодіння студентом комунікативними вміннями й навичками, що дозволяють успішно встановлювати контакти з іншими людьми та приймати обґрунтовані адекватні рішення, налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань, демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи, вміннях творчо підходити до вирішення професійних ситуацій і чітко формулювати завдання, ефективно проводити ділові переговори та наради, виступати публічно, вирішувати конфліктні ситуації.

Окрім зазначеного, зацентруємо увагу на здатності майбутнього менеджера аналізувати результати діяльності організації, зіставляти їх із факторами впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, здатності визначати перспективи розвитку організації, виявляти навички пошуку, збирання та аналізу інформації, розрахунку показників для обґрунтування управлінських рішень.

Практичний критерій уможливорює встановити ступінь відповідності мотивів соціальної поведінки майбутніх менеджерів із їх діями та вчинками. Крім того, він є спонуканням студентів до зусиль, спрямованих на самопізнання, самореалізацію ними власних можливостей, до саморозвитку їх як суб'єктів культури професійної діяльності.

Визначаючи показники практичного компонента культури професійної діяльності (одночасно виступають і критеріями визначення рівнів його сформованості), ми брали до уваги такі особистісні характеристики майбутніх менеджерів, як екстраверсія – інтроверсія, професійні якості (відповідальність, доброзичливість, ввічливість, емпатійність, порядність, комунікабельність, контактність, адаптивність). Зокрема, у комунікабельності виражається потреба майбутніх менеджерів в інших людях і контактах з ними, а також схильність студентів до встановлення довірливих партнерських взаємин, уміння не губитися в момент спілкування, прагнення брати на себе ініціативу в узаємодії. Ця риса передбачає наявність комунікативних навичок, що забезпечують легкість спілкування й полегшує партнеру контакт: уміння слухати, підтримувати розмову. У цілому комунікабельність співвідноситься з такими вміннями, як володіння жестами, багатство мови, міміки, виразність інтонації [6, с. 418–419].

Контактність як показник практичного компонента культури професійної діяльності є соціальним умінням, в основі чого лежить природна товариськість. Це здатність майбутнього фахівця вступати в контакт, формувати у процесі взаємодії довірливі відносини, засновані на згоді й взаємному прийнятті [6, с. 418–419].

Адаптивність як якісний параметр культури професійної діяльності, насамперед, виражається у готовності

майбутнього менеджера до перегляду рішень, умінні зберігати наполегливість, здатність гнучко реагувати на зміну обставин, упевненість у собі й своїх принципах, повній включеності у соціальні зв'язки. По суті, адаптивність означає високу міру особистісної свободи в контактах, протилежну конформній поведінці [6, с. 420–422].

Відповідальна людина, за К. Абульхановою-Славською, знає, що вона робить і передбачає результати власних дій. Її не потрібно контролювати, вона усвідомлює свою відповідальність і відчуває потребу знайти оптимальні можливості для досягнення цілей, які ставляться перед нею. Відповідальність передбачає впевненість у своїх силах [1, с. 112].

Відповідальність, на думку І. Беха, передбачає визнання людиною єдиної активної причетності до соціального й природного світу. Отже, таке визнання є не стільки результатом оцінки особистості іншими людьми, скільки її власним переконанням, моральним принципам, підсумком самоусвідомлення. Тому людина є не пасивним споглядачем будь-яких соціальних подій. Останні завжди розглядаються нею як учасником. Відповідальна людина має право стверджувати – я відповідаю всім своїм життям, кожний мій акт і переживання є моментом мого життя як відповідальності. Внутрішній світ відповідальної особистості завжди відкритий для соціальних потреб, пріоритетів, людських цінностей [3, с. 116].

З огляду на це, відповідальність як особистісна основа відповідальної поведінки є смисловим утворенням особистості, своєрідним загальним принципом саморегулювання в межах цілісної сфери мотивів, цілей і засобів життєдіяльності. Відповідальна поведінка спрямована на реалізацію предмета відповідальності (обов'язки, доручення, завдання) та внутрішньо опосередкована особистісним смислом цього предмета й суб'єктивною імперативністю інстанції відповідальності.

Люди, як відомо, помітно відрізняються тим, кому вони схильні приписувати відповідальність за власні дії. Схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім обставинам або ж, навпаки, власним зусиллям і здібностям психологи називають локалізацію контролю.

Існує два крайні типи локусу контролю: інтернальний та екстернальний. У першому випадку людина вважає, що всі події, що відбуваються з нею, перш за все, залежать від її особистих якостей (таких, як компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей) та є результатом її власної діяльності. У другому випадку людина впевнена, що успіхи й невдачі є результатом зовнішніх сил (таких, як удача, випадок, вплив інших людей) і від неї не залежать. Будь-яка людина займає певну позицію за шкалою від інтернальності до екстернальності. Рівень суб'єктивного контролю конкретної людини є постійним і визначає її поведінку в будь-яких ситуаціях [8].

Отже, до «технічних» предметних навичок культури професійної діяльності належить широке коло вмінь, що забезпечує ефективність і успішність роботи в команді, взаєморозуміння. Тому, показниками практичного компонента культури професійної діяльності виокремлюються такі:

- свідомо регульована діяльність, поведінка, спілкування на основі професійно-значущих норм, правил;
- творчий характер вирішення професійних ситуацій, партнерської взаємодії, спілкування, варіативність поведінки;
- розвиток морально-комунікативних якостей;
- оволодіння системою професійних умінь і навичок.

Зважаючи на такий контекст, критерії, що розглядаються, є основою для зіставлення рівнів сформованості знань, практичних умінь і навичок реалізації ставлень у конкретній поведінці, діяльності, що виступають засобами їхнього прояву. За даними цих критеріїв можна встановити ступінь єдності професійно-значущих мотивів і вчинків, за яких вони реалізуються; оцінити рівні соціально-професійної активності особистості, а також дійти висновку щодо розвитку провідних якостей майбутнього фахівця [4, с. 180].

Утілення показників усіх критеріїв відбувається за допомогою індикаторів, визначених відповідно до таких характеристик: ступінь прояву, вираженість, сила, глибина, дієвість, соціальна значущість, самостійність у реалізації професійних знань, умінь і навичок.

У визначенні рівнів сформованості культури професійної діяльності враховуємо розвиток усіх структурних компонентів, стійке виявлення їхнього внутрішнього мотиваційного спонукання, усвідомлення значущості культури професійної діяльності та наявність достатніх знань і вмінь для її виконання.

За В. Тернопільською, в основу виміру рівнів сформованості культури професійної діяльності покладено аналіз, формалізацію та узагальнення як результатів досліджень, так і власних даних. Суперечливим моментом у цих підходах є питання про градацію шкал сформованості та вирішення критичної точки відліку. Найчастіше педагоги-дослідники виділяють від трьох до п'яти рангових градацій, іноді від двох до шести і більше. Їхнє число у дослідженнях, як правило, визначається теоретично й підкреслюється даними спостережень, лабораторними дослідженнями тощо.

В основу обґрунтування рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів ми брали Національну рамку кваліфікацій [7], яка дає системний і структурований опис кваліфікаційних рівнів.

Загалом виокремлювати велику кількість градацій рівнів культури професійної діяльності, на наш погляд, недоцільно. Пропонуємо використати традиційну шкалу, за якою рівні її сформованості мають оцінюватися на

високий (професійний), достатній (поглиблений), базовий (початковий) і покласти триступеневий аналіз компонентів (гностичний, мотиваційно-ціннісний, практичний), оскільки вони цілісно відображають сутність цього феномена. При цьому передбачені параметри розвитку кожного з компонентів у своїй єдності й становлять визначеність рівнів сформованості культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

**Висновки.** У структурі культури професійної діяльності майбутніх менеджерів виділено гностичний, мотиваційно-ціннісний, практичний компоненти, що знаходяться у нерозривному взаємозв'язку і взаємозалежності. Втілення показників усіх критеріїв відбувається за допомогою індикаторів, визначених відповідно до таких характеристик: ступінь прояву, вираженість, сила, глибина, дієвість, соціальна значущість, самостійність у реалізації професійних знань, умінь і навичок. У визначенні рівнів сформованості культури професійної діяльності необхідно враховувати розвиток усіх структурних компонентів, стійке виявлення їхнього внутрішнього мотиваційного спонукання, усвідомлення значущості культури професійної діяльності та наявності достатніх знань і умінь для її виконання.

**Перспективи подальших досліджень.** Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми. Нагальними залишаються питання: самостійної роботи у процесі формування культури професійної діяльності; вдосконалення системи форм і методик формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів.

#### Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. Стратегия жизни. Москва : Мысль, 1991. 112 с.
2. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 2: Особистісно-орієнтований підхід: науково-практичні засади. Київ : Либідь, 2003. 344 с.
3. Бех І. Д. Від волі до особистості. Київ : Україна-Віта. 1995. 220 с.
4. Білоусова В. О. Теорія і методика гуманізації відносин старшокласників у позаурочній діяльності загальноосвітньої школи : монографія. Київ : ІЗМН, 1997. 192 с.
5. Критерії та показники вихованості. Педагогічна психологія / за ред. Л. М. Проколієнко, Д. Ф. Ніколенка. Київ : Вища школа, 1991.
6. Куницяна В., Казаринова Н., Погольша В. Межличностное общение: учеб. для вузов. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
7. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341 (зі змінами та доповненнями від 12.06.2019 р. № 509). URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-u-dodatok-do-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-t120619> (дата звернення: 12.11.2019).
8. Тернопільська В. І. Відповідальність особистості: підходи до розуміння. *Проблеми освіти / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти*. Київ, 2015. Вип. 83, ч. 2. С. 166–169.

9. Тернопільська В. І., Дерев'яно О. В. Визначення критеріїв сформованості професійної компетентності майбутніх гірничих інженерів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Педагогічні науки*. 2012. Вип. 31. С. 264–267.
10. Тернопольская В. И., Бакулина О. С. Особенности формирования профессиональной компетентности будущих специалистов по налогообложению и таможенному делу. *International scientific journal «Progress»*. Tbilisi: International Publishing House «Progress». 2018. № 1–2. P. 94–97.
11. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного ун-ту. Серія: Педагогіка*. 2012. № 9. С. 208–213.
12. International Organization for Standardization, ISO. URL: [html](http://html) (дата звернення: 03.12.2019).
13. Ternopilka V., Guk O., Zavhorodnia Y., Ryzhykov V., Snitka Y. Variants of the educational paradigm in training of managers. *Revista ESPACIOS*. 2019. Vol. 40 (29). P. 9.

#### References

1. Abulhanova-Slavskaya, K. (1991). *Strategiya zhizni [Life strategy]*. Moskva: Mysl [in Russian].
2. Bekh, I. D. (2003). *Osobystisno-orientovanyi pidkhid: naukovo-praktychni zasady [Person-centered approach: scientific and practical background]*. *Vykhovannia osobystosti [Education of personality]*. Kyiv: Lybid [in Ukrainian].
3. Bekh I. D. (1995). *Vid voli do osobystosti [From will to personality]*. Kyiv: Ukraina-Vita [in Ukrainian].
4. Bilousova V. O. (1997). *Teoriia i metodyka humanizatsii vidnosyn starshoklasnykiv u pozauruchnii diialnosti zahalnoosvitnoi shkoly [Theory and methods of humanization of high school students' relations in extracurricular activities of secondary school]*. Kyiv: IZMN [in Ukrainian].
5. Prokoliienko, L. M., & Nikolenka, D. F. (Eds.). (1991). *Kryterii ta pokaznyky vykhovanosti. Pedahohichna psykholohiia [The criteria and indicators of education. Educational psychology]*. Kyiv: Vyshcha shkola [in Ukrainian].
6. Kunitsyna V., Kazarinova N., & Pogolsha V. (2003). *Interpersonal communication [Interpersonal communication]*. Sankt-Petersburg: Peter [in Russian].
7. *On approval of the National Qualifications Framework № 1341. (2011, November 23). [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-u-dodatok-do-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-t120619> [in Ukrainian].
8. Ternopilka, V. I. (2015). *Vidpovidalnist osobystosti: pidkhody do rozuminnia [Personality Responsibility: Approaches to Understanding]*. *Problemy osvity [Problems of education]*, 83, 166-169 [in Ukrainian].
9. Ternopilka, V. I., & Derevi'anko, O. V. (2012). *Vyznachennia kryteriiv sformovanosti profesiinoy kompetentnosti maibutnih hirnychykh inzheneriv [Determination of criteria for the formation of professional competence of future mining engineers]*. *Nauk. chasopys NPU imeni M.P. Dragomanova. Ped. nauky [Scientific journal of MP Dragomanov NPU. Pedagogical Sciences]*, 31, 264-267 [in Ukrainian].
10. Ternopol'skaja, V. I., Bakulina, O. S. (2018). *Osobennosti formirovanija professional'noj kompetentnosti budushhikh specialistov po nalogooblozheniju i tamozhennomu delu [Features of the formation of professional competence of future specialists in taxation and customs]*. *Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal "Progress" [International scientific journal "Progress"]*. Tbilisi: Progress, 1-2, 94-97 [in Russian].
11. Ternopilka, V. I. (2012). *Struktura profesiinoy kompetentnosti maibutnoho fakhivtsia [The structure of professional competence of the future specialist]*. *Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu [Scientific Bulletin of Melitopol State Pedagogical University. Series: Pedagogy]*, 9, 208-213 [in Ukrainian].
12. International Organization for Standardization, ISO. Retrieved from <https://www.iso.org/ru/home.html> [in English].
13. Ternopilka, V., Guk, O., Zavhorodnia, Y., Ryzhykov, V., & Snitka, Y. (2019). Variants of the educational paradigm in training of managers. *Revista ESPACIOS*, 40 (29), 9 [in English].

Дата надходження до редакції  
авторського оригіналу: 15.03.2020