

*innovations and, especially, in applying them in order to increase the motivation of the applicants for higher education to absorb knowledge and generate new ones is reflected. Description of the introduction of educational innovations in the educational process of the applicants for higher education in the educational and vocational programme "Secondary education: vocational training and technology. Informatics", the first level of higher education for obtaining an educational baccalaureate degree in the specialty 014 Secondary education, subject specialty 014.10 Vocational education and technology, field of knowledge 01 Education/Pedagogy, Qualifications: Bachelor of Education in Vocational Training and Technology. Teacher of vocational education, technology and informatics by teachers of the Department of Mathematics, Informatics and Information Activities of the Ismail State University of Humanities. Pedagogical conditions for the implementation of experimental research and ways of their introduction in educational process of higher education institutions are proposed. Modern information technologies have been identified to improve the quality of the educational process through the introduction of innovative technologies.*

*Key words: educational innovations, electronic educational resources, information educational environment, digital generation, cloud technologies, SMART-complexes, virtual reality, teacher of labour training and technologies.*

**УДК:005.336.4**

**Житомирська Тетяна**

Дунайський інститут Національного університету

«Одеська морська академія»

ORCID ID 0000-0002-7015-0819

**Андрій Геннадійович**

Інститут професійно-технічної освіти

Національної академії педагогічних наук України

ORCID ID 0000-0001-5153-422X

**Олег Хищенко**

ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний  
університет імені Григорія Сковороди»

ORCID ID 0000-0002-2653-9421

**Тарас Остапчук**

Військова академія (м. Одеса)

ORCID ID 0000-0001-7461-5508

DOI 10.24139/2312-5993/2020.09/156-166

## **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДОВА ТЕХНІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦЯ**

*У статті розкрито поняття інтелектуального капіталу компанії, інтелектуальної економіки, заснованої на знаннях, інтелектуальної «навчальної організації», «колективного знання». Опрацьовано й схарактеризовано інтелектуальну складову компанії, як необхідної технічної складової загальної вартості всієї фірми. Визначено основні сучасні інтелектуальні засоби спілкування. Висвітлено моделі інтелектуального розвитку та фактори успішного «інтелектуального управління навчанням». Охарактеризовано навички сучасних інтелектуалів-менеджерів та інтелектуальні підходи практичного управління знаннями на рівні компанії. Досліджено та схарактеризовано стратегію формування технічної культури майбутніх менеджерів. Наголошено на необхідності набуття*

*технічної культури фахівцями менеджерських спеціальностей задля полегшення процесу їхньої адаптації до фахової діяльності.*

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, професійне навчання, менеджер, колективне навчання, краудсорсинг, інтелектуальне управління знаннями, технічна культура.

**Постановка проблеми.** Інтелектуальний капітал є одним із ключових ресурсів в умовах інформатизації суспільства, який є основою трудової діяльності фахівців будь-якої галузі і впливає на її ефективність. Сучасна освіта визначає пріоритет інтелектуальній діяльності її працівників, чим пояснюється її значимість. Тому проблема впливу інтелектуального капіталу на результати діяльності суб'єктів освітньої діяльності є надзвичайно актуальною в теперішній час.

У зв'язку з цим зростає інтерес до проблеми формування інтелектуального капіталу як складової технічної культури фахівця в умовах професійного навчання, оскільки саме технічна культура фахівця в галузі менеджменту забезпечує адаптування до майбутньої фахової діяльності, конкурентоспроможність на ринку праці.

**Аналіз актуальних досліджень.** Незалежно від того, чи чекаємо ми цього усвідомлено, умови ведення бізнесу змінюються і стикаються з новими проблемами. І в цьому новому середовищі успіху та прогресу компаній заважають не технічні, а соціальні (людські) та економічні фактори. Або, як ми вважатимемо «у світі відбувається величезна трансформація, у якій головним економічним ресурсом вже не є традиційні фактори виробництва, але основним ресурсом для організацій та економіки будуть знання». Іншими словами, сьогодні успіх компанії все менше й менше залежить від розподілу фізичних та фінансових ресурсів і все більше від здатності стратегічно управляти знаннями й розвивати корпоративний інтелектуальний капітал.

Вихідними теоретичними положеннями нашого дослідження вважатимемо ґрунтовні праці професійної школи (С. Батишев, А. Беляєв, І. Зязюн, В. Кремень, П. Лузан, Н. Ничкало, В. Радкевич), методології професійної освіти (В. Биков, С. Гончаренко, Р. Гуревич, А. Гуржій, О. Отич, Л. Лукянова, М. Теловата та ін.), психологічних особливостей формування професійних умінь і навичок (І. Бех, Г. Костюк, Н. Кузьміна, А. Маслоу та ін.).

**Мета дослідження** полягає у вивченні та аналізі важливих якостей формування інтелектуального капіталу як складової технічної культури фахівця в умовах професійного навчання.

**Методи дослідження:** загальнонаукові методи аналізу теоретичних аспектів досліджуваної проблеми: аналіз, порівняння, узагальнення.

**Виклад основного матеріалу.** Професійне навчання є періодом професійної ідентифікації, засвоєння знань, умінь і навичок для майбутньої професійної діяльності, для формування інтелектуального капіталу особистості як складової технічної культури фахівця. Воно покликане забезпечити особистості здобуття освітньо-професійної кваліфікації та формування ключових компетентностей, виховання психологічної готовності до майбутньої професії. Об'єктивний рівень професійної підготовки фахівця визначається сформованістю його професійних і особистісних якостей, загальної, професійної, інформаційної та технічної культури тощо.

*Інтелектуальний капітал (інтелектуальні активи) компанії*

Задля визначення інтелектуальної складової особистості, потрібно опрацювати й схарактеризувати інтелектуальну складову компанії як необхідної технічної складової загальної вартості всієї фірми. У якості елементарного, але наочного прикладу ролі інтелектуальних (нематеріальних) активів у формуванні ринкової вартості компанії, у межах реалізації менеджерського підходу до загальної складової, у м.к. 1 подано біржовий рейтинг (Александрова, 2016) двох популярних компаній.

Таблиця 1

**Біржовий рейтинг компаній Microsoft та Джонсон і Джонсон**

Компанія	Бухгалтерська вартість (СС)	Ринкова вартість (PS)	Співвідношення PS / SS
Microsoft	65 387 мільйонів доларів е.	336 285 мільйонів доларів е.	5.14
Джонсон і Джонсон	38 488 мільйонів доларів е.	194 717 мільйонів доларів е.	5.06

Очевидно, що ринкова вартість компанії може багаторазово перевищувати її балансову вартість (матеріальні активи). Але звідки ця велика різниця? З них «невидимі» для балансу, але вирішальні для успіху компанії інтелектуальні ресурси, такі як людський потенціал, якість відносин із клієнтами, патенти, ноу-хау, організаційна ефективність тощо. На думку дослідників (Александрова, 2016), інтелектуальний капітал компанії містить три основні складові:

- людський капітал (знання, навички, досвід, потенціал та мотивація працівників);
- структурний капітал (інфраструктура, бізнес-процеси, організаційна культура, корпоративна політика, інформація, інновації, стандарти, патенти);
- капітал відносин (бренд, корпоративна репутація, задоволеність та довіра до клієнтів, партнерів та інших зацікавлених сторін).

В умовах сьогодення, цей «незримий» ресурс – інтелектуальний капітал набагато цінніший за всі інші ресурси менеджерських компанії, кріюінгових центрів та морських агентів. Але його розпізнавання, вимірювання та управління вимагають специфічних навичок, оскільки воно невіддільне від «життя компанії» і важке для наслідування.

*Інтелектуальна економіка, заснована на знаннях*

Управління економічними знаннями не є новиною для керівників та управлінців компаній, але лише на початку даного століття почали усвідомлювати потребу в усебічній концепції та стратегії в галузі інтелектуального управління компаніями. Вираз Білла Клінтона багатозначно ілюструє причини цієї зміни: *«У сучасній економіці знань те, що ви заробляєте, залежить від того, про що ви дізнаєтесь»*.

Самі по собі знання – інтелект – це подібний ресурс, як матеріальні, енергетичні та фінансові ресурси підприємства. Використання ресурсу знань та його оптимізація є не менш важливим, ніж використання кожного з інших ресурсів, особливо, під час формування технічної культури фахівця, оскільки:

- знання забезпечують конкурентну перевагу;
- тенденція полягає у зростанні частки вартості продукції, що створюється знаннями, технічними тощо, а не фізичними ресурсами;
- знання – це високоліквідний ресурс, який можна легко перенести в товар і продати;
- найм – це придбання компетентностей, а не годин роботи.

Знання мають свій «життєвий цикл» (Козаков, 2001) і є надбанням, яке в сучасних умовах бурхливого розвитку науки і техніки дуже швидко старіє. Інвестування в навчання впродовж життя та самостійне навчання є необхідною умовою розвитку конкурентоспроможності фахівця. Економіка, заснована на знаннях, є новим соціально-економічним середовищем розвитку інтелектуального бізнесу, у якому подається таке трактування техніко-технологічного підходу (Сгадова, 2003):

- комунікаційні технології створюють глобальну конкуренцію;
- інформаційні технології є невід'ємним складником інформаційної, техніко-технологічної та загальної культури особистості;
- інновації набагато важливіші за масове виробництво;
- інвестиції спрямовуються на знання та інформацію за рахунок оновлення техніки – нових машин та обладнання;
- контроль за інтеграцією нематеріальних активів є найважливішою компетентністю управлінця.

Інтелектуальна економіка, заснована на знаннях, базується на трьох взаємопов'язаних процесах – створенні, передачі й використанні знань. Безперестанно нестійке середовище вимагає від організації формування та володіння необхідними знаннями, гнучкістю, умінням швидкого та адекватного реагування на нові зміни, регулярного оновлення технічного парку підприємства, агентств та компаній. Знання в організації набуваються в процесі тривалого навчання та набуття досвіду, але їх можна негайно втратити з виходом на пенсію або «внутрішнім переїздом» працездатних працівників. Знання не можна втратити ні за яких обставин. Тому, щоб стати корпоративним активом, знання потрібно систематизувати, накопичувати, зберігати, ділитися й передавати, інтегрувати в бізнес-процеси, практику управління та культуру організації.

*Інтелектуальна «навчальна організація» та «колективне навчання»*

На початку цього тисячоліття з'явилося ще одне явище – «навчальна організація», тобто «організація, яка постійно розвиває здатність створювати своє майбутнє». Уперше це поняття м.к.т.ніхує американець Сенге. За статутом, дана організація створює умови, заохочує й винагороджує навчання впродовж життя, гнучкість та готовність до змін, систематичне мислення та творчість своїх працівників. «*Колективне навчання*» - це соціальний процес (Makarenko et al., 2020), який створює групову інтелектуальну синергію шляхом об'єднання зусиль у пошуку рішень конкретних проблем. Процес взаємних досліджень (знань), передачі значення та зворотного зв'язку – це еволюційний процес удосконалення колективних знань та побудови *інтелектуального соціального капіталу*, що необхідний для розвитку та здатності компанії відповідати викликам майбутнього.

Сучасні *інтелектуальні* засоби спілкування, у т.ч. соціальні медіа, дозволили вивченню та обміну знаннями й досвідом вийти за рамки офіційних меж організації. У пошуках інтелекту, розуму, талантів, інноваційних рішень та креативних ідей багато великих міжнародних компаній уже використовують інтелектуальний потенціал не лише власних співробітників, а й різних спільнот людей, яких компанія не знає. У зв'язку з цим значну популярність набули такі моделі інтелектуального розвитку, як:

· *«навчання через краудсорсинг»* - «інтелектуальний обмін» - обмін ідеями та рішеннями, набуття знань та інформації від великих груп людей (середовища в Інтернеті), які перебувають поза традиційними працівниками та партнерами (IBM, Google);

- *«практика інтелектуальної спільноти»* - як правило, це сайти для вирішення конкретних корпоративних завдань та проблем, де вам платять «за штуку», застосовується погодинний або конкурентний елемент, оголошуючи конкурс із призами (Amazon Mechanical Turk, Innocentive, Matlab, Foldit);

- *«серйозні ігри»* - інтелектуальні платформи, розроблені за ігровим принципом, які також приваблюють багатьох учасників, оскільки витягують творчі ідеї за допомогою розваг та інтелектуальних запропонованих ігор.

#### *Інтелектуальне управління знаннями на рівні компанії*

Проведене нами опитування (Bakhmat et al., 2020) показує, що понад 80 % менеджерів визнають, що *інтелект та знання* є стратегічно важливими, але лише 6 % компаній мають чіткі концепції та системи *«інтелектуального управління»*. *Інтелектуальне управління знаннями* – це управлінська інтелектуальна функція, набір управлінських практик для розпізнавання, систематизації, зберігання знань та досвіду успішних співробітників на всіх рівнях компанії, а також надання, передачі цих знань та досвіду всім іншим з метою підвищення ефективності роботи й досягнення інтелектуальної організаційної ефективності. Наявність таких чинників є вирішальними для реалізації успішного *«інтелектуального управління знаннями»*:

- *інтелектуальна культура* – системне регулярне навчання та обмін знаннями й досвідом в організації. У творчому технічному навчанні потенціал організацій вимірюється не лише показником того, що відомо, але й тим, як вчитися (ефективність навчального процесу, ефективність освітньої діяльності);

- *інтелектуальна побудова* – формування технічної та організаційної інфраструктури в галузі інтелектуального управління знаннями в компанії;

- *інтелектуальна спроможність* менеджерів компаній (Andriushchenko et al., 2018).

Науковцям сучасності, наразі, відомо два основні «стратегічні підходи» до інтелектуального управління знаннями:

- стратегії, орієнтовані на інтелектуальні технології;
- стратегії, орієнтовані на високоінтелектуальних людей.

Перший підхід наголошує на можливості створювати, зберігати та використовувати задокументовані знання з акцентом на використання інтелектуальних технологій. Стратегія вимагає визначення набору правил відповідно до того, що робити в усіх можливих обставинах. Інтелектуальний обмін знаннями є формальним (Andriushchenko et al., 2018).

Другий підхід наголошує на обміні досвідом та знаннями через взаємодію між високоінтелектуальними людьми. Стратегія наголошує на внутрішніх тренінгах, використанні соціальних мереж, наставництві, коучингу, обміні командами, особистих контактах, а знання, як інтелектуальний продукт, передаються переважно неформально.

Природно, що найвищого ефекту можна досягти, інтегруючи обидві стратегії. Незалежно від обраної стратегії, роль інтелектуального управління в процесі управління знаннями, на рівні компанії, залишається вирішальною. Навички, якими повинні володіти сучасні інтелектуали-менеджери, прихильні до інтелектуального управління знаннями, характеризуються:

- високий рівень емоційного інтелекту та здатності до постійного навчання й розвитку інших;
- здатність розробляти стандарти компетентності та оцінювати потенціал працівників;
- здатність виявляти інформаційні потреби та дефіцити, контролюючи якість знань у контексті змін у навколишньому середовищі та стратегії компанії;
- здатність формувати загальну, організаційну та технічну культуру, тощо, які заохочують інновації, креативне й систематичне мислення, навчання впродовж життя, обмін і передачу знань та інтелектуального досвіду;
- бажання підтримувати відкриті внутрішні комунікації компанії, вільний обмін, висловлювання та рух думок, ідей та інтелектуальних пропозицій;
- здатність розуміти інтереси та інтегрувати інтелектуальний капітал компанії з очікуваннями своїх клієнтів, постачальників, партнерів та інших зацікавлених сторін.

*Інтелектуальні підходи до практичного управління знаннями на рівні компанії*

В умовах сьогодення, у практиці компаній використовуються та поєднуються різні моделі та підходи для створення, збереження та передачі знань, таких як:

- розробка та впровадження моделей компетентності компанії;
- портали корпоративного управління знаннями – забезпечують через «пошукові системи» та класифікацію інформації різні рівні доступу персоналу до цифрової інформації даних та бібліотек, що зберігаються як у різних системах організації, так і в зовнішніх джерелах.

Інтелектуальні дані представлені таким чином, щоб максимально підтримати процес кваліфікації, прийняття рішень і пов'язані з обміном

знаннями про практичне вирішення проблем, реалізацію функціональних зобов'язань та інтелектуальну бізнес-стратегію:

- деякі компанії надають код доступу до певного рівня на порталі своїм ключовим клієнтам та партнерам;
- комунікаційні платформи для управління процесами, розподілу завдань, операцій та нарад, не залишаючи робочого місця;
- платформи для просування інновацій та залучення працівників (пропозиції, раціоналізація, вирішення практичних випадків, кола якості);
- вступні програми для нових співробітників;
- цифрові процедури, за допомогою яких нові співробітники самостійно шукають інформацію та перевіряють свої знання;
- ротація ролей та управління безперервністю;
- реінжиніринг – орієнтовані на процес ролі, забезпечують передачу знань та багатофункціональність працівника (працівника) у межах (від входу до результату) конкретного технологічного процесу;
- створення гнучких і тимчасових м.к.тних команд для вирішення конкретних проблем, які забезпечують багатофункціональність та передачу офіційних і неформальних знань по вертикалі та горизонталі в структурах організації;
- ланцюгова реакція знань (передача досвіду) – обмін досвідом допомагає розмістити нові ідеї та знання для даного контексту, які були розроблені й успішно застосовані в іншому середовищі;
- електронні платформи для самонавчання;
- особисті плани професійного розвитку;
- наставництво та коучинг;
- програми управління талантами в організації;
- участь у корпоративному тренінгу;
- групові дискусії;
- участь у семінарах та конференціях;
- консультування та передача діяльності зовнішнім партнерам.

Інтелектуальне управління знаннями слід розглядати не як епізодичну ініціативу, а як інтегровану систему в загальній корпоративній політиці.

Завдяки виявленню та управлінню інтелектуальним капіталом менеджери мають можливість цілеспрямовано й ефективно використовувати потенціал своїх організацій для досягнення своїх стратегічних цілей. Заниження та непрофесіоналізм у цій галузі можуть бути фатальними.

Якщо власний інтелектуальний капітал не використовується, він втрачається, або, як стверджує Джофф Уайльд, редактор журналу *Intellectual Assets*: «Інтелектуальна власність повинна розглядатися як основний актив для компаній. Для тих, кому вдається використовувати його таким чином, винагорода може бути величезною. Однак, ті, хто вирішить це ігнорувати, не будуть довго займатися бізнесом».

#### **Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.**

Ураховавши вищевикладені аспекти інтелектуальних можливостей, вважаємо, що процес формування технічної культури майбутніх менеджерів доречно реалізовувати за курсами навчання. На перших курсах доречно забезпечити опанування здобувачами вищої освіти системи технічних та технологічних знань. На фазі переходу від освітньої до професійної діяльності вбезпечувати набуття прикладних навичок технічного спрямування в ході спеціалізованого менеджерського функціонування. Це передбачає засвоєння ними ціннісних пріоритетів, ідеалів, гуманістичних цілей і моделей поведінки.

При цьому вважаємо за доцільне наголосити, що набуття технічної культури фахівцями менеджерських спеціальностей полегшує процес їхньої адаптації до фахової діяльності, робить їх більш конкурентоспроможними порівняно з випускниками інших закладів вищої освіти, допомагає проявити свою індивідуальність. Шляхами розвитку та формування технічної культури майбутніх фахівців менеджерських спеціальностей, на нашу думку, є:

1. Оволодіння системою інтелектуальних технічних знань, розширення технічної ерудиції, збагачення професійної компетентності.

2. Розвиток менеджерських здібностей (інтелектуальних, організаційних, комунікативних, перцептивних, сугестивних, пізнавальних, дослідницьких та ін.).

3. Оволодіння інноваційними техніками (технікою мовлення, голосом, дикцією; формування культури зовнішнього вигляду, дисциплінованості, ініціативності тощо).

4. Формування менеджерського такту, уміння володіти своїми почуттями та емоціями.

5. Вивчення й аналіз передового економічного досвіду.

Зазначене доцільно реалізувати в системі інтелектуальної самостійної роботи фахівців, шляхом підготовки до участі в економічних конференціях, написання наукових робіт технічної спрямованості, участі в економічних конкурсах, семінарах та міжнародних нарадах.

## ЛІТЕРАТУРА

- Александрова, Н. М. (2016). Модель формування управлінської культури майбутнього викладача економіки. *Наукові записки ТНПУ м. В. Гнатюка. Серія: Педагогіка, 1*, 147-153 (Aleksandrova, N. M. (2016). The model of forming managerial culture the futur electure of economics. *Scientific findings of Ternopil Pedagogical University name dafter V. Gnatyuk. Series: Pedagogy, 1*, 147-153).
- Козаков, В. А. (2001) Соціально-психологічні аспекти активної навчальної діяльності у професійній освіті. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика, Вип. 2* (Kozakov, V. A. (2001). Sociological and physiological aspects of learning practice and professional education. *Long life Professional education: theory and practice, Vol. 2*).
- Сгадова, В. В. (2003). *Педагогічний процес у вищій школі: методичні рекомендації*. К.: НПУ (Sgadova, V. V. (2003). *Pedagogical process in a high school: methodological recommendations*. Kyiv: NPU).
- Makarenko, L., Slabko, V., Kononenko, A., Musorina, M., Smyrnova, I. (2020). Pedagogical aspects of ensuring the efficiency of education of Applicants of higher education institutions of Ukraine in the process of research of technical disciplines. *Journal of Critical Reviews, 7 (13)*, 116-118.
- Bakhmat, N., Kotliar, L., Zhytomyrska, T., Pilevych, O., Smyrnova, I., (2020). Pedagogical principles of training specialists in public administration and management in the system of vocational education. *Systematic Reviews in Pharmacy, 11 (10)*, 203-207.
- Andriushchenko, K., Smyrnova I., Zhytomyrska, T., Stefanyshyn, D., Sahaidak, M., Tepliuk, M., Buchynska, O., Rozmetova, E., Marusei, T., Levchenko, Ya. (2018). Process of resources provision management of the enterprise's activity with consideration of gender factor. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies, 6, 3 (96)*, 6-13. Retrieved from: <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/150799>.

## РЕЗЮМЕ

**Житомирская Татьяна, Кононенко Андрей, Хищенко Олег, Остапчук Тарас.**  
Интеллектуальный капитал как составляющая технической культуры специалиста.

*В статье раскрыты понятия интеллектуального капитала компании, интеллектуальной экономики, основанной на знаниях, интеллектуальной «учебной организации», «коллективного знания». Обработана и охарактеризована интеллектуальная составляющая компании, как необходимой технической составляющей общей стоимости всей фирмы. Определены основные современные интеллектуальные средства общения. Освещены модели интеллектуального развития («обучение через краудсорсинг», «практика интеллектуального сообщества», «серьезные игры») и факторы успешного «интеллектуального управления обучением» (интеллектуальная культура, интеллектуальное построение, интеллектуальная способность менеджеров компаний).*

*Охарактеризованы навыки современных интеллектуалов-менеджеров и интеллектуальные подходы практического управления знаниями на уровне компании. Исследована и охарактеризована стратегия формирования технической культуры будущих менеджеров, пути ее развития и формирования. Отмечена необходимость приобретения технической культуры специалистами менеджерских специальностей для облегчения процесса их адаптации к профессиональной деятельности.*

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, профессиональное обучение, менеджер, коллективное обучение, краудсорсинг, интеллектуальное управление знаниями, техническая культура.

## SUMMARY

Zhytomyrska Tetiana, Kononenko Andrii, Khyshchenko Oleh, Ostapchuk Taras. Intellectual capital as a component of the technical culture of the specialist.

*The article reveals the concept of intellectual capital of the company, intellectual economy based on knowledge, intellectual "educational organization", "collective knowledge". The intellectual component of the company as a necessary technical component of the total value of the whole firm is worked out and characterized. The intellectual resources are decisive for the company's success: human potential, quality of customer relations, patents, know-how, organizational efficiency, etc. It is noted that for the formation of knowledge as a corporate asset it is necessary to systematize, accumulate, store, share and transfer, integrate into business processes, management practices and organizational culture. The evolutionary process of improving collective knowledge and building intellectual social capital, which is necessary for the development and ability of a company to meet the challenges of the future, is the process of mutual research, value transfer and feedback.*

*The basic modern intellectual means of communication are defined. Models of intellectual development (learning through crowdsourcing, "intellectual community practice", "serious games") and factors of successful "intellectual learning management" (intellectual culture, intellectual construction, intellectual ability of company managers) are highlighted.*

*The skills of modern intellectuals-managers and intellectual approaches of practical knowledge management at the company level (strategies focused on smart technologies strategies, focused on highly intelligent people) are characterized. The strategy of formation the technical culture of future managers, ways of its development are investigated and characterized. Emphasis is made on the need to acquire technical culture by specialists in management spheres in order to facilitate the process of their adaptation to professional activities.*

*Key words: intellectual capital, professional training, manager, collective training, crowdsourcing, intellectual knowledge management, technical culture.*

УДК 37.01

**Світлана Зайка**

Державний вищий навчальний заклад

«Київський енергетичний коледж»

ORCID ID 0000-0002-9863-0988

DOI 10.24139/2312-5993/2020.09/166-180

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ**

*У статті висвітлено сутність поняття «дистанційна освіта» й надано його авторське трактування. Розглянуто основні форми дистанційної освіти під час вивчення англійської мови у ЗВО (дистанційне навчання як частина змішаного навчання – комбінування традиційного навчання в аудиторії та дистанційного навчання, яке інкорпорується в вигляді окремих необхідних елементів, наприклад консультування по скайпу; дистанційне навчання як окремий, самостійний вид навчання, тобто у вигляді онлайн-курсів. Це можуть бути короткострокові програми, з отриманням сертифікату або без нього, програми підвищення кваліфікації і навіть програми бакалаврату та магістратури). Відмічено, що*