

УДК 159.9:[005.953.2:334.726](043.3)

Птуха І.С.

ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ І ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Птуха І.С. Вимоги до професійно важливих якостей і психологічної готовності до діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій. У статті представлено теоретико-методологічний аналіз вимог до професійно важливих якостей і психологічної готовності до діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій.

З'ясовано, що, вивчаючи вимоги професії до особистості, її готовність до діяльності у міжнародній компанії, необхідно виокремлювати загальні професійно важливі якості для усіх менеджерів, спеціальні – для менеджерів певного напрямку діяльності, та своєрідні, які зумовлюють готовність до роботи у певній країні з її етнічними і культурними вимогами до кваліфікації.

Встановлено можливість практичного використання алгоритму дослідження професійно важливих якостей і психологічної готовності з виокремленням загальних і своєрідних вимог до менеджерів міжнародних торговельних організацій.

Ключові слова: професійно важливі якості, менеджери, міжнародні торговельні організації, психологічна готовність.

Птуха И.С. Требования к профессионально важным качествам и психологической готовности к деятельности менеджеров международных торговых организаций. В статье представлен теоретико-методологический анализ требований к профессионально важным качествам и психологической готовности к деятельности менеджеров международных торговых организаций.

Выяснено, что, изучая требования профессии к личности, ее готовность к деятельности в международной компании, необходимо выделять общие профессионально важные качества для всех менеджеров, специальные – для менеджеров определенного направления деятельности, и своеобразные, которые обуславливают готовность к работе в определенной стране с ее этническими и культурными требованиями к специалисту.

Установлена возможность практического использования алгоритма исследования профессионально важных качеств и психологической готовности с выделением общих и своеобразных требований к менеджерам международных торговых организаций.

Ключевые слова: профессионально важные качества, менеджеры, международные торговые организации, психологическая готовность.

Постановка проблеми. Останніми десятиліттями у суспільстві відбулись складні соціально-економічні та політичні трансформації, що зумовило суттєве підвищення уваги до проблеми професійного психологічного відбору й забезпечення висококваліфікованими фахівцями міжнародних торговельних організацій.

Відомо, що у професіогенезі особистості виокремлюють зовнішні і внутрішні фактори, що зумовлюють вимоги професійної діяльності до фахівців. Зовнішні – це зміни, що нині відбуваються в Україні і світі під впливом економічних, соціальних, організаційно-корпоративних та нормативно-правових процесів, транснаціональної взаємодії, що пов'язано з міжнародною інтеграцією, глобалізацією, особливостями міжнародного ринку праці, з підвищеними ризиками, конкуренцією, безробіттям. Це спонукає роботодавців висувати ще більші вимоги до професійно важливих якостей (ПВЯ) та психологічної готовності персоналу (ППГ), що в підсумку забезпечує успішність функціонування міжнародної організації.

У загальному вигляді нині актуалізована проблема відбору персоналу до міжнародних компаній і торговельних, зокрема, відповідно до вимог зовнішніх і внутрішніх чинників, що зумовлюють їхню ефективну діяльність.

Водночас, незважаючи на прискіпливу увагу науковців до цієї проблеми, поза увагою залишилось дослідження вимог до ПВЯ кандидатів на посади менеджерів міжнародних торговельних компаній, що є нагальним і важливим практичним завданням, яке пов'язано із розв'язанням наукових пошуків у межах загальної науково-дослідної роботи, яка виконується в Київському національному торговельно-економічному університеті: «Психологічне забезпечення торговельної, підприємницької та фінансово-економічної діяльності організацій».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В організаційній психології вимоги до ПВЯ (професійно важливих якостей) менеджерів, які забезпечують психологічну готовність особистості до професійної діяльності розроблено науковою школою Л. Карамушки [5; 6; 7; 8; 12].

Нині в сучасній психології виокремлено декілька наукових підходів щодо сутності ПВЯ та психологічної готовності особистості до виконання професійної діяльності: функціональний та особистісний. У межах функціонального підходу готовність до діяльності розглядається стосовно вимог до психічних функцій, які забезпечують високий рівень функціонування ПВЯ особистості під час виконання певного виду діяльності [1; 9; 13; 15].

Іншого погляду – особистісного – дотримуються автори, які розглядають психологічну готовність як розвиток ПВЯ в результаті навчання, тренування і професійної підготовки [2; 3; 4].

Водночас, більшість вчених забезпечення психологічної готовності у відповідності до вимог професії вбачають у гармонійному поєднанні функціонального й особистісного підходів, коли у професіогенезі завдяки функціональному потенціалу, відбувається розвиток особистості й, відповідно, ПВЯ, які містять залежно від умов, особливостей і змісту конкретної професійної діяльності основні компоненти: професійний, мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, організаційний, соціальний [6; 7; 8; 9; 11; 12; 16; 17].

Водночас, В. Семиченко стверджує, що готовність до професійної діяльності вимагає цілком певного психічного стану у фахівця, який включає: операційну, функціональну, особистісну готовність, що зумовлює високу тривалу активність та розподіл мотиваційних, емоційно-вольових, інтелектуальних та професійних зусиль, цілеспрямованих на успіх [20].

Стосовно вимог до психологічної готовності тренера-викладача Н. Волянук виокремлює такі структурні компоненти, як: операційний, емоційно-вольовий, мотиваційний [13].

Аналіз наукової літератури показав, що найбільш досліджуваними виявились вимоги до діяльності менеджерів освітніх організацій. Так, Л. Карамушка довела, що комплекс мотивів, знань, навичок, умінь та особистісних якостей, які забезпечують ефективність управлінської діяльності, – це складне комплексне утворення, що структурно і функціонально включає мотиваційну, когнітивну, операційну й особистісно-професійну сфери фахівців [5; 6; 7; 8].

В останніх публікаціях за науковим напрямком організаційної та економічної психології представлено особливості вимог роботодавців до фахівців певного спрямування. Так, у роботі К. Арзуманян доведено актуальність вимог до менеджерів торговельних підприємств, що виявляються у рівні конфліктогенності, мотиваційної, емоційно-вольової сфер. У працях Ю. Дроздової розглянуто психологічні особливості професійного самовизначення фахівців торговельного підприємництва і встановлено, що у професіогенезі як інтегральне утворення особистості самовизначення виявляється такими структурними компонентами, як: мотиваційний, професійного спрямування, індивідуально-психологічний та емоційно-вольовий компоненти [5].

За даними К. Кушніренко, до менеджерів банківської сфери особливі вимоги висуваються щодо таких компонентів ПВЯ, як: емоційно-вольовий, індивідуально-психологічний, мотиваційний і типологічний [5].

Для менеджерів туристичного бізнесу, за даними Ю. Немеш, найбільші вимоги визначено до таких окремих істотних характеристик, як: компетентність, активність, комунікативність, гнучкість, потреба в автономії, заохочення, ініціативність, інтелектуальність, які мають інтегральний характер і зумовлюють ефективність діяльності [5].

У сфері ресторанного бізнесу О. Приймук доведено, що ефективність функціонування визначається відповідність щодо вимог до таких компонентів ПВЯ, як: комунікативний, мотиваційний, професійний, емоційно-вольовий та індивідуально-психологічний [5].

Психологічні особливості розвитку у професіогенезі керівників загальноосвітніх навчальних закладів досліджував А. Шульдик, який довів, що найбільш значущими вимогами щодо розвитку професіоналізму є когнітивний, мотиваційно-цільовий та операційно-технологічний компоненти [5].

Психологічні заходи підготовки студентів технічних університетів до професійно-управлінської діяльності досліджено І. Сняданко, яка визначила, що основні вимоги і напрямки щодо розвитку управлінських компетентностей мають висуватися до таких структурних компонентів: особистісних, навчальних, навчально-професійних, ціннісних та управлінських [5].

Аналіз наукової літератури свідчить про те, що різноманіття вимог до ПВЯ перебуває в прямій залежності від багатогранності видів професійної діяльності, що, в свою чергу, зумовлює багатовекторність психологічної готовності фахівців певної сфери щодо забезпечення ефективної діяльності менеджерів.

За результатами аналізу останніх досліджень і публікацій встановлено, що в організаційній психології започатковано розв'язання проблеми визначення професійно важливих якостей менеджерів, їхньої психологічної готовності до управлінської діяльності, розроблено концептуальні моделі дослідження, обґрунтовано психодіагностичний інструментарій. При цьому, не вирішеною раніше частиною загальної проблеми професійного психологічного відбору менеджерів виявилось дослідження вимог до професійно важливих якостей та психологічної готовності до діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій, чому й присвячена запропонована стаття.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз існуючих загальних наукових підходів в організаційній психології щодо особливостей вивчення, інтерпретації, змісту, структури, вимог до ПВЯ та ППП до діяльності у цілому і до менеджерів міжнародних торговельних організацій, зокрема.

З метою проведення професійного відбору і, зокрема, менеджерів у міжнародні організації необхідно з'ясувати особливості та умови діяльності та вимоги професії до ПВЯ, а також модель професіограми та психограми, що зумовлює прогноз ефективності професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. За встановленими загальнонауковим підходами щодо ПВЯ вчені виокремлюють групу психофізіологічних якостей: особливості пам'яті, мислення, швидкості та точності рухів, рівень нервово-психічної стійкості, характеристики нервової системи та ін., які мають більшою мірою природну, спадкоємну зумовленість. Окрім того, суттєве значення приділяється соціально-психологічним якостям, таким як: мотиви, професійна спрямованість, суспільна та

трудова активність, особливості спілкування та поведінки в колективі, які є продуктом життя та діяльності в суспільстві, тобто соціально зумовленими. Диференціація ПВЯ за даними критеріями має особливе значення на стадії відбору для використання адекватних методик виявлення й оцінки індивідуально-психологічних особливостей майбутніх фахівців та їхньої відповідності вимогам, умовам та специфіці професії. З урахуванням зазначених вимог до особистості в системі профвідбору прийнято виокремлювати два види психодіагностики: психофізіологічне дослідження та соціально-психологічне вивчення кандидата на конкретну спеціальність [1; 10; 11; 14; 15].

Ще одним важливим критерієм щодо професійних вимог до особистості є ступінь змінності, здатності до швидкого тренування, адаптації до навчальної та професійної діяльності індивідуальних характеристик ПВЯ. Практичне значення диференціації ПВЯ за даним критерієм визначається тим, що оцінюється рівень розвитку тих якостей особистості, які, будучи професійно важливими, мало піддаються тренуванню, змінам у процесі навчання та практичної роботи. Виявлено, що в процесі навчання менш за все піддаються змінам типологічні характеристики психічних процесів ВНД, а також моральні якості та окремі риси характеру: відповідальність, добросовісність, акуратність, скромність, дисциплінованість [1; 4; 10; 11; 14; 15; 17; 18].

Окрім того, вимоги професії до особистості узагальнюють за рівнем відповідності ПВЯ спеціальності. Тут доцільно вирізняти загальні професійні якості, що окреслюють успіх навчальної роботи та прогноз професійної діяльності за багатьма фаховими напрямками, або ж об'єднують великі їх групи, наприклад, менеджерів організацій певного рівня, та спеціальні якості, які активно включені в діяльність лише фахівців окремого профілю чи випускників закладів вищої освіти певної спрямованості, а також своєрідні, які необхідні за наявності особливих вимог професії до фахівця [14; 15; 17].

З урахуванням інтеграційно-диференціального підходу щодо відповідності вимог професії до ПВЯ фахівця ієрархію рівнів ПВЯ можна представити у такому вигляді: загальні, спеціальні, своєрідні, особливі та номенклатурні якості.

Діяльність менеджера має свою специфіку і висуває особливі вимоги до ПВЯ керівника. Так, у структурі особистості успішного організатора Л. Уманський виокремив як загальні, так і специфічні якості. Загальними він називав ті якості, що можуть спостерігатися й у людей, що не є організаторами: практичність розуму; товарищність; глибина розуму; активність; ініціативність; наполегливість; самовладання (здатність контролювати свою емоційно-вольову сферу, свою поведінку в складних ситуаціях); працездатність; спостережливість; організованість [22].

Перераховані якості у успішного менеджера можуть і не досягати високого рівня розвитку, але не повинні переходити у свою протилежність.

Серед специфічних організаторських властивостей (особливих організаторських здібностей) Л. Уманський виокремлює три групи: «організаторське чуття»; емоційно-вольова впливовість; схильність до організаторської діяльності. Без достатньої вираженості цих властивостей людина ніколи не стане гарним менеджером, здатним повести за собою людей [22].

Перша група організаторських здібностей — це «організаторське чуття», яке дуже часто виявляється в інтуїції. У цю групу входять: психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт.

Психологічну вибірковість автор розглядає як здатність швидко і глибоко переходити в психічний стан людини і уміло змінювати тон і форму спілкування, засоби і методи впливу. Менеджер, що володіє психологічною вибірковістю, легко визначає, на що здатний той чи інший працівник, швидко помічає зміни взаємин у колективі, уміло групує людей у залежності від їхніх симпатій і антипатій.

Практично-психологічний розум розглядається автором як здатність знаходити найкраще практичне застосування кожної людини залежно від її індивідуально-психологічних особливостей. У практичній діяльності менеджера він виявляється у здатності розподілити обов'язки між учасниками колективної діяльності з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей; у швидкій орієнтації в ситуаціях, що вимагають практичного застосування знань психологічних особливостей людей; у здатності вирішувати практичні питання крізь призму можливостей колективу; в умінні швидко оцінити й оптимально врахувати особливості взаємин під час формування груп для спільної діяльності [22].

Психологічний такт вчений визначає як манеру поведінки при встановленні стосунків і взаємодії з людьми, що виражаються в умінні швидко знайти тон, доцільну форму спілкування залежно від психологічного стану й індивідуальних особливостей оточення. Чуйність, уважність до людей, простота і природність у спілкуванні, справедливість, об'єктивний підхід до людей — це основа до психологічного такту менеджера, якості, що особливо оцінюються підлеглими. Менеджер, що володіє психологічним тактом, не дозволить собі ні мовних шаблонів, ні пристосовництва в розмові з різними людьми.

Отже, складові «організаторського чуття», за Л. Уманським, це психологічна вибірковість, практично-психологічний розум і психологічний такт, які автор розглядає як своєрідне поєднання, основу ПВЯ менеджера.

Друга група властивостей менеджера забезпечує емоційно-вольову впливовість й, на думку Л. Уманського, включає: суспільну, вимогливість, критичність.

Третя група властивостей успішного менеджера — це «схильність до організаторської діяльності, що припускає самостійне активне включення в цю діяльність: сміливе входження в роль організатора й здатність

нести відповідальність за роботу інших людей, потреба в організаторській діяльності і постійній готовності до її виконання; емоційно-позитивне самопочуття при її виконанні і почуття нудьги і незадоволеності у разі відсутності такої роботи» [22].

Отже, психологічний аналіз діяльності у зв'язку з проблемою професійного відбору визначення ПВЯ менеджерів та їхньої психологічної готовності розглядається як засіб, інструмент обґрунтування вимог до особистості, до її здібностей і професійно важливих якостей, ступінь відповідності яких конкретним вимогам і визначає рівень готовності суб'єкта до виконання функціональних обов'язків [1; 4; 10; 11; 14; 15; 17; 18].

Інша група вчених вважає, що для ефективного профвідбору суттєве значення мають здібності людини, її професійно важливі якості і функції, що формуються в процесі навчання і діяльності, причому можливості їхнього розвитку обмежені як індивідуальними особливостями розвитку у професіогенезі фахівця, так і вимогами певної професійної діяльності до особистості [1; 10; 14; 19].

Перша група факторів пов'язана з обмеженням можливостей і виражених індивідуальних відмінностей пізнавальних, психомоторних, емоційно-вольових характеристик людини, які необхідні практично для будь-яких видів діяльності.

Друга група факторів стосується високого рівня соціальної відповідальності, складності, наявності ризиків при виконанні функціональних обов'язків.

Третя група факторів пов'язана з особливостями психічних властивостей – темпераментом, характером, професійною мотивацією.

Четверта група обмежень визначається періодичною зміною завдань і функцій та характеру діяльності, а також можливою професійною переорієнтацією і перепідготовкою.

Отже, під час процедури професійного відбору виникає питання щодо оцінки особливостей професійно важливих якостей конкретної людини, яка прагне присвятити себе конкретній професії, прогнозування успішності оволодіння цією професією і наступною практичною діяльністю.

При обґрунтуванні професійних вимог до майбутніх фахівців варто враховувати, що існують вимоги до психологічних якостей, що не піддаються розвитку, компенсації в конкретних умовах підготовки (і за тривалістю, і за змістом засобів – додаткові заняття, тренування і т.д.). До таких якостей відносять особливості темпераменту, деякі риси характеру, емоційна нестійкість, а також моральні якості. З іншого боку, є вимоги, що незначно обмежують індивідуальні можливості майбутнього фахівця, й деякі з них легко компенсуються, розвиваються відповідним зусиллям того, кого відбирають і навчають, тобто психічні функції, які можна розвинути або компенсувати, завдяки професійній та психологічній підготовці [1; 6; 7; 11; 14; 15; 16; 19].

Висновки. Аналіз літератури показав, що, вивчаючи вимоги професії до ПВЯ особистості, її готовність до діяльності у міжнародній компанії, можна виокремити загальнопрофесійні якості для менеджерів, спеціальні – для менеджерів певного напрямку діяльності, своєрідні ПВЯ, які зумовлюють готовність до роботи у певній країні з її етнічними і культурними вимогами до кваліфікації.

Окрім того, визначено, що у структурі вимог ПВЯ щодо готовності до діяльності важливо виокремлювати загальні, які не обов'язкові для менеджерів, та організаторські здібності, що включають організаторське чуття, психологічну вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт, та групу ПВЯ, які забезпечують емоційно-вольову активність менеджера.

На підставі аналізу літератури встановлено, що ПВЯ та психологічна готовність формується в навчальній та професійній діяльності, причому, можливості їхнього розвитку обмежені у професіогенезі особистості (вираженістю індивідуально-психологічних компонентів особистості, соціальною відповідальністю, темпераментом, мотивацією, а також зумовлені вимогами у зв'язку зі змінами умов і особливостей професійної діяльності).

Встановлено можливість практичного використання алгоритму дослідження ПВЯ і психологічної готовності на підставі результатів психологічного аналізу конкретної професійної діяльності з виокремленням загальних і своєрідних вимог до менеджерів міжнародних торговельних організацій.

Загальні вимоги полягають в наступному:

- розробити професіограму менеджера міжнародної торговельної організації або ж її модель;
- сформулювати психограму, тобто визначити психічні функції, на які припадають найбільші функціональні професійні обов'язки;
- визначити ПВЯ, що сприяють більш успішному і швидкому оволодінню професією;
- у професіогенезі особистості з'ясувати динаміку формування ПВЯ;
- обґрунтувати протипоказання, тобто індивідуально-психологічні особливості, що можуть негативно впливати на процес підготовки й успішність майбутньої професійної діяльності;
- визначити та зробити акцент на індивідуально-психологічні особливості особистості, які піддаються розвитку, цілеспрямованому формуванню в процесі підготовки, а також стійкі, що мало змінюються в процесі життя.

Дослідження своєрідних вимог:

- з'ясувати рівень мовної компетентності (володіння однією чи кількома іноземними мовами);
- оцінити знання етнопсихологічних, соціокультурних, комунікативних особливостей фахівця для роботи у певній країні (регіоні);

- визначити рівні адаптивних можливостей особистості та здатність до змін;
- діагностувати ПВЯ, які швидко і адекватно розвиваються та формуються психологічними методами в процесі навчання і тренінгів;
- з'ясувати ПВЯ, які не піддаються розвитку чи компенсації в конкретних умовах.

Отже, психологічний аналіз діяльності у зв'язку з проблемою професійного відбору визначення ПВЯ менеджерів та їхньої психологічної готовності розглядається як засіб, інструмент обґрунтування вимог до особистості, до її здібностей і професійно важливих якостей, ступінь відповідності яких конкретним вимогам і визначає рівень готовності суб'єкта до виконання функціональних обов'язків менеджера міжнародної організації.

Перспективами подальших досліджень вбачаємо емпіричне дослідження ПВЯ менеджерів міжнародних торговельних компаній згідно з виділеними критеріями.

Список використаних джерел

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : [учеб. пособ. для вузов]. – [2-е изд.] / В.А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2006. – 511 с.
2. Бочелюк В.Й. Психологічні засади готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами в школі : автореф. дис.... д-ра. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна педагогіка / В.Й. Бочелюк. – К., 2004. – 36 с.
3. Винославська О.В. Людські стосунки : навч. посіб. / О.В. Винославська, М.П. Малигіна. – К. : КПП, 2001. – 82 с.
4. Иванова Н.Г. Формування професійно важливих якостей – важлива умова успішного виховання майбутніх фахівців / Н.Г. Иванова // Педагогічний дискурс. – 2012. – Вип. 12. – С. 163–166.
5. Кандидатські та докторські дисертації, захищені в Україні за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія (2006–2017 рр.) : довідник / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2017. – 146 с.
6. Карамушка, Л.М. Мотивація підприємницької діяльності. / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 206 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
8. Карамушка, Л.М. Психологія управління : навч. посібник / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
9. Клименко В.В. Теоретико-методологічні проблеми психології (психосеміотичний аналіз понять) : монографія / В.В. Клименко. – К. : ВД «Слово», 2017. – 304 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д, 1996. – С. 167–194.
11. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 536 с.
12. Креденцер О.В. Психологічні аспекти підприємницької діяльності в сфері торгового бізнесу / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім.Г.С. Костюка АПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Вип. 12. – С. 3–9.
13. Ложкін Г.В. Економічна психологія : навч. посіб. / Г.В. Ложкін, І.В. Спасенніков. – [2-ге вид., переробл. і доповн.]. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 400 с.
14. Ломов Б.Ф. Системність в психології : избр. психол. труды / Б.Ф. Ломов ; под ред. В.А. Барабанщикова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко. – [3-е изд.] – М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2011. – 424 с.
15. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / М.В. Макаренко ; Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України ; Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України. – К., 2006. – 395 с.
16. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
17. Миронець С.М. До проблеми професіографічного аналізу діяльності медиків-рятувальників / С.М. Миронець // Проблеми екстремальної та кризової психології : збірник наукових праць. – Вип. 12. Част. II. – X. : НУЦЗУ, 2012. – С. 3–11.
18. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посібн. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.
19. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
20. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «Направленность» / В.А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 251 с.
21. Третьяченко В.В. Соціально-психологічні технології професійної підготовки студентів в умовах сучасного освітнього простору: теоретико-методичний аспект / В.В. Третьяченко, О.О. Шевченко. – К. : Український видавничий консорціум, 2008. – 240 с.
22. Уманский Л.И. Организаторские способности и их развитие / Л.И. Уманский. – М. : Прогресс, 1969. – 289 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bodrov V.A. Psihologija professional'noj prigodnosti : [uचेb. пособ. dlja vuzov]. – [2-е изд.] / V.A. Bodrov. – М. : PERSJe, 2006. – 511 с.
2. Bocheliuk V.I. Psykholohichni zasady hotovnosti uchasnykiv osvitnoi diialnosti do upravlinnia innovatsiinymy protsesamy v shkoli : avtoref. dys.... d-ra. psykhol. nauk : spets. 19.00.05 – sotsialna pedahohika / V.I. Bocheliuk. – К., 2004. – 36 с.
3. Vynoslavka O.V. Liudski stosunki : navch. posib. / O.V. Vynoslavka, M.P. Malyhina. – К. : KPI, 2001. – 82 с.
4. Ivanova N.H. Formuvannia profesiino vazhlyvykh yakosteі – vazhlyva umova uspishnoho vykhovannia maіbutnikh fakhivtsiv / N.H. Ivanova // Pedahohichniy dyskurs. – 2012. – Vyp. 12. – S. 163–166.
5. Kandydatski ta doktorski dysertatsii, zakhyshcheni v Ukraini za spetsialnistiu 19.00.10 – orhanizatsiіna psykholohiіa; ekonomichna psykholohiіa (2006–2017 rr.) : dovidnyk / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – К., 2017. – 146 с.

6. Karamushka, L.M. Motyvatsiia pidpriemnytskoi diialnosti. / L.M. Karamushka, N.Iu. Khudiakova. – K.-Lviv : Spolom, 2011. – 206 s.
7. Karamushka L.M. Psykholohiia pidhotovky maibutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii / L.M. Karamushka, M.V. Moskalov. – K.-Lviv : Spolom, 2011. – 216 s.
8. Karamushka, L.M. Psykholohiia upravlinnia : navch. posibnyk / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
9. Klymenko V.V. Teoretyko-metodolohichni problemy psykholohii (psykhosemiotychnyi analiz poniat) : monohrafiia / V.V. Klymenko. – K. : VD «Slovo», 2017. – 304 s.
10. Klimov E.A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija / E.A. Klimov. – Rostov n/D, 1996. – S. 167–194.
11. Korolchuk M.S. Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru : navch. posib. / M.S. Korolchuk, V.M. Krainiuk. – K. : Nika-Tsentr, 2012. – 536 s.
12. Kredentser O.V. Psykholohichni aspekty pidpriemnytskoi diialnosti v sferi torhovoho biznesu / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii. Tom 1: Ekonomichna psykholohiia. Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im.H.S. Kostiuksa APN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Milenium, 2003. – Vyp. 12. – S. 3–9.
13. Lozhkin H.V. Ekonomichna psykholohiia : navch. posib. / H.V. Lozhkin, I.V. Spasiennikov. – [2-he vyd., pererobl. i dopovn.]. – K. : VD «Profesional», 2006. – 400 s.
14. Lomov B.F. Sistemnost' v psihologii : izbr. psihol. trudy / B.F. Lomov ; pod red. V.A. Barabanshnikova, D.N. Zavalishinoy, V.A. Ponomarenko. – [3-e izd.] – M. : MPSI ; Voronezh : MODJeK, 2011. – 424 s.
15. Makarenko M.V. Osnovy profesiinoho vidboru viiskovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennia indyvidualnykh psykhofiziologichnykh vidminnostei mizh liudmy / M.V. Makarenko ; In-t fiziologii im. O.O. Bohomoltsia NAN Ukrainy ; Nauk.-doslid. tsentr humanitar. problem Zbroinykh Syl Ukrainy. – K., 2006. – 395 s.
16. Maksimenko S.D. Genezis sushhestvovaniia lichnosti / S.D. Maksimenko. – K. : KMM, 2006. – 240 s.
17. Myronets S.M. Do problemy profesiohrafichnoho analizu diialnosti medyktiv-riatuvalnykiv / S.M. Myronets // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii : zbirnyk naukovykh prats. – Vyp. 12. Chast. II. – Kh. : NUTsZU, 2012. – S. 3–11.
18. Pidpriemnytstvo: psykholohichni, orhanizatsiini ta ekonomichni aspekty : navch. posibn. / S.D. Maksymenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovska, T.Iu. Kulakovskiy. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2012. – 720 s.
19. Platonov K.K. Struktura i razvitie lichnosti / K.K. Platonov. – M. : Nauka, 1986. – 255 s.
20. Semichenko V.A. Problemy motivatsii povedenija i dejatel'nosti cheloveka: modul'nyj kurs psihologii. Modul' «Napravlenost'» / V.A. Semichenko. – K. : Millennium, 2004. – 251 s.
21. Tretiachenko V.V. Sotsialno-psykholohichni tekhnologii profesiinoi pidhotovky studentiv v umovakh suchasnoho osvithnoho prostoru: teoretyko-metodychnyj aspekt / V.V. Tretiachenko, O.O. Shevchenko. – K. : Ukrainskiy vydavnychyi konsortsium, 2008. – 240 s.
22. Umanskij L.I. Organizatorskie sposobnosti i ih razvitie / L.I. Umanskij. – M. : Progress, 1969. – 289 s.

Ptukha, I. S. Requirements for international trade organization managers' professionally important qualities and psychological work readiness. The article presents a theoretical analysis of the requirements for international trade organization managers' professionally important qualities and psychological work readiness.

There are various scientific approaches to studying and interpreting the content, structure of and requirements for professionally important qualities and work readiness in many professions. Thus, L. Karamushka considers managers as agents and objects of organizations and treats the structure and content of individuals' psychological readiness for management as a system of their professionally important qualities, including knowledge, skills, abilities, motives and psychological attributes that make them efficient managers in a given profession.

The author argues that when studying international company managers' work readiness, researchers should distinguish between the general professional qualities (common for all managers as representatives of the same profession) and the special qualities, which are peculiar to the managers of a certain activity in a certain country with its ethnic and cultural traditions.

The author proves the possibility of application of her research algorithm to studying international trade organization managers' professionally important qualities and psychological readiness and isolating general and special professional requirements.

The psychological analysis of managers' professionally important qualities and psychological work readiness can be helpful in selecting managers for international trade companies.

Key words: professionally important qualities, managers, international trade organizations, psychological readiness.

Відомості про автора

Птуха Інна Степанівна, аспірантка кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету, м. Київ, Україна.

Ptukha, Inna Stepanivna, PhD student, Dept. of Psychology, Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.ptukha@gmail.com