

УДК 159.9:[005.953.2:334.726](043.3)

І.С. Птуха
аспірантка кафедри психології,
Київський національний торговельно-економічний університет

Модель професіографії менеджерів міжнародних торговельних організацій

У статті представлено причини, які зумовили актуальність дослідження. Визначено, що модель професіографії менеджерів міжнародних торговельних організацій включає три основних розділи: «Загальна характеристика міжнародних торговельних організацій (на прикладі «TIWI Innovations»)», «Основні характеристики професійної діяльності та умов праці менеджерів міжнародних торговельних організацій», «Психограма менеджерів міжнародних торговельних організацій». Кожен з розділів містить від 8 до 17 підрозділів, в яких розкривається зміст та особливості професійної діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій.

Ключові слова: модель, професіографія, менеджери, міжнародні торговельні організації.

И.С. Птуха
аспірантка кафедры психологии,
Киевский национальный торгово-экономический университет,

Модель профессиографии менеджеров международных торговых организаций

В статье представлены причины, обусловившие актуальность исследования. Определено, что модель профессиографии менеджеров международных торговых организаций включает три основных раздела: «Общая характеристика международной торговой организации (на примере «TIWI Innovations»)», «Основные характеристики профессиональной деятельности и условий труда менеджеров международных торговых организаций», «Психограмма менеджеров международных торговых организаций». Каждый из разделов содержит от 8 до 17 подразделов, в которых раскрывается содержание и особенности профессиональной деятельности менеджеров международных торговых организаций.

Ключевые слова: модель, профессиография, менеджеры, международные торговые организации.

I. Ptukha
PhD student,
Kiev National University of Trade and Economics

Professiographical model of managers in international trade organizations

The article presents the relevance of this research. It determines that managers' professiographical model of international trade organizations includes three main sections: "General characteristics of international trade organizations (for example, "TIWI Innovations")", "Main characteristics of professional activity and working conditions of managers in international trade organizations", "Psychogram of managers in international trade organizations". Each section contains from 8 to 17 units, which reveals the content and features of the professional activities of managers in international trade organizations.

Key words: model, psychogram, managers, international trade organizations.

Постановка проблеми

В умовах глобалізації світової економіки та інтеграції України в усталену систему економічних зв'язків все більшої значущості набувають інноваційні процеси в галузі удосконалення і розвитку комунікаційної та економічної взаємодії міжнародних торговельних компаній. Це виражається в інтенсивному зростанні міжнародних договорів, доля яких у світі оцінюється на рівні біля 34% від усього обсягу прямих іноземних інвестицій. Загальновідомо, що причини, пов'язані з ресурсами (природними, трудовими, юридичними та іншими), суттєво впливають на початок діяльності в тій чи тій країні, особливо якщо ці ресурси доступні й дешеві. При цьому якість людського капіталу та дотримання міжнародних правових норм виявляються найважливішими чинниками щодо розміщення торговельних підприємств і філій в інших країнах.

Дослідження виконано в межах комплексної науково-дослідницької теми Київського національного торговельно-економічного університету (КНТЕУ) на 2017–2020 рр.: «Психологічне забезпечення професійної підготовки і діяльності працівників торговельних, банківських і туристичних організацій (підприємств)» (план НДР КНТЕУ на 2017–2020 рр., державний реєстраційний номер 0115U004307).

Актуальність і практична значущість оптимального функціонування та ефективності діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій (МТО) обумовили напрям дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Останніми десятиліттями у суспільстві відбуваються складні соціально-економічні трансформації, що вимагає від фахівців високого рівня професійних компетентностей, комунікативних, когнітивних, емоційно-вольових, соціокультурних мотиваційних і особистісних ресурсів.

Професіографічне вивчення особливостей умов діяльності та психологічних ознак фахівців як суб'єктів праці дає змо-

гу визначити індивідуально-психологічні характеристики, які суттєво впливають на успішність їх професійної діяльності.

Аналіз наукових джерел свідчить, що можна виокремити низку причин, які обумовлюють важливість дослідження умов і особливостей професійної діяльності та важливих індивідуально-психологічних характеристик для роботи менеджерів міжнародних торговельних компаній.

Перша виявляється в тому, що на міжнародному рівні одна із основних умов, яка визначає успіх чи неуспіх у міжнародному бізнесі – це фахівці, які працюють, і вони ж виявляються факторами ризику в успішній діяльності організації. До менеджерів міжнародних компаній підвищуються як професійні вимоги, так і збільшується ступінь та глибина їх відповідальності й відповідності щодо наявності професійно важливих якостей.

Інша причина виявляється у швидкому зростанні активності та конкуренції на міжнародному рівні, що знову ж зумовлено як економічними, так і людськими факторами.

Третя полягає в тому, що не вистачає менеджерів з успішним досвідом міжнародної торговельної діяльності, що пов'язано з недоліками в підготовці та формуванні кадрового потенціалу.

У період активного розвитку міжнародних компаній робота зосереджувалася, поряд з іншими організаційними питаннями, на відборі й найму співробітників. Однією з перших публікацій на таку тематику була стаття, присвячена трьом різним підходам до формування кадрової стратегії: етноцентричному, поліцентричному і глобальному (Н. Perlmutter) [26]. Пізніше був доданий четвертий «регіоцентричний» підхід. Ця типологія широко використовується в наш час (А. Harzing, R. Schuler) [23, 27].

Більшість досліджень було спрямовано на процес відбору кандидатів на закордонні призначення та зовнішні й внутрішні фактори, що впливають на адаптацію й ефективність професійної діяльності експатріантів (R. Hays, D. Torrington) [21, 28], особливості управління іноземними

співробітниками (P. Caligiuri, A. Ferner, M. Harvey, C. Speier, M. Novicevic) [18, 19, 24, 25]. Науковці в емпіричних дослідженнях в основному вивчали практичний досвід діяльності американських компаній і експатріантів. Зокрема, професор Танг (R. Tung) у своїй роботі, присвяченій умовам і особливостям діяльності, відбору та найму співробітників до міжнародних компаній, був одним із перших дослідників, що вивчив досвід відбору і навчання співробітників для зарубіжних призначень у США, Європі та Японії [29].

Крім того, встановлено, що загально-теоретичні проблеми професіографії у різних сферах професійної діяльності розглядали такі автори, як: В. Барко, В. Бодров, Є. Клімов, Г. Ложкін, С. Максименко [1, 2, 5, 10, 13] та ін. Зокрема, особливості підприємницької діяльності досліджували Л. Карамушка, О. Креденцер, С. Максименко, І. Сингаївська [4, 9, 13, 15]; діяльність фахівців освітянської сфери вивчали М. Корольчук, В. Корольчук і Л. Березовська, Т. Щербан [6, 17]; деякі умови та особливості праці спеціалістів міжнародних компаній розглянуто у працях А. Мазаракі, М. Бойко, Т. Ткаченко та ін. [16]; аналіз умов і особливостей діяльності фахівців ризиконебезпечних професій представлено в роботах В. Барко, М. Корольчука, В. Крайнюк, М. Макаренка, С. Миронця та ін. [1, 7, 12, 14].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Аналітичний огляд фахової літератури визначив необхідність дослідження умов і особливостей діяльності менеджерів МТО, їх професійних та індивідуально-психологічних ознак з визначенням професійно важливих якостей (ПВЯ), які мають вирішальне значення або ж несумісні з конкретним видом діяльності.

Результати аналізу наукових джерел свідчать, що більшість учених, що досліджують торговельно-економічну діяльність, недостатньо уваги приділяють професіографічному аналізу праці менеджерів узагалі й менеджерів МТО зокрема.

Вимоги до менеджерів МТО суттєво змінюються через суперечливі та мало прогнозовані економічні й суспільні ризики, зростання конкуренції серед міжнародних компаній, наявність кризових явищ у торговельно-економічній сфері, а також вихід компаній України на світовий ринок.

Формулювання цілей статті

Наукове завдання дослідження полягає у комплексному аналізі професійної діяльності менеджерів МТО з розробкою моделі професіограми і психограми менеджерів, які безпосередньо працюють у міжнародних компаніях, з аналізом характеристик умов й особливостей професійної діяльності працівника та визначенням ПВЯ. Виконання наукового завдання дає змогу поліпшити систему психодіагностики, відбору, навчання, атестації й адаптації менеджерів МТО, що сприяє ефективності їх професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження

Структура професіограми, обсяг змісту її окремих розділів і підрозділів, ступінь узагальнення або ж деталізації тих чи тих особливостей професії визначаються, як правило, метою і завданнями дослідження.

Але в інтересах співставлення змісту розробленої професіограми з іншими доцільно, щоб вона складалася за певною загальноприйнятою типовою схемою. Для цього ми використали досвід науковців, що займалися проблемами професіографії (В. Бодров, М. Корольчук і В. Крайнюк, М. Макаренко, М. Корольчук і В.Осьодло) [2, 7, 14, 8].

У відповідності до схеми загальної професіографії нами адаптовано, вдосконалено і розроблено модель професіографії менеджерів МТО (В. Бодров, М. Корольчук і В. Крайнюк, М. Корольчук і В. Осьодло) [2, с. 257-258; 7, с. 113-125; 8, с. 86-90].

На підставі аналізу наукових джерел та власних емпіричних досліджень у модель професіографії менеджерів міжнародних торговельних організацій ми включили

загальноприйняті розділи професіографії, а також зробили акцент на специфіку функціонування МТО та діяльності її менеджерів.

Так, у перший розділ «Загальна характеристика міжнародних торговельних організацій («TIWI Innovations») ми включили 9 підрозділів, які характеризують назву і призначення організації; структуру, типові установи (підрозділи) в Україні та за кордоном; статус організації й її соціально-економічне значення; цілі та задачі організації; нормативну базу діяльності міжнародної торговельної організації; морально-етичні й соціокультурні цінності, прийняті в організації; вимоги організації до етнопсихологічних, демографічних і освітніх характеристик кандидата; перспективи кар'єрного зростання; соціально-психологічне, моральне й матеріальне стимулювання професійної діяльності.

У другому розділі моделі професіографії ми визначили основні характеристики професійної діяльності та умов праці менеджерів міжнародних торговельних організацій, які розкрили через такі підрозділи, як: історичні аспекти розвитку менеджменту; визначення професії, об'єкт і предмет діяльності менеджменту; головні цілі діяльності та зміст функціональних обов'язків менеджерів МТО; основні види діяльності, які виконує менеджер міжнародної торговельної організації; організація роботи та режим праці фахівця; умови праці й характеристика робочого місця; особливості професійної діяльності менеджерів конкретної міжнародної торговельної організації; оцінка ефективності професійної діяльності менеджера організації.

Особливого значення ми надали третьому розділу «Психограма професійної діяльності менеджерів МТО», у якому представлено психограму з результатами наших емпіричних досліджень.

До моделі психограми ми включили такі підрозділи, як: «Психологічні фактори забезпечення ефективної професійної діяльності менеджерів міжнародної торго-

вельної організації» (Характеристика організаційного фактору; Особливості професійного фактору; Зміст мотиваційного фактору; Характеристика інтелектуальної сфери особистості; Функціонально-динамічні особливості фахівця; Особливості комунікативної сфери менеджера); «Професійні компетентності, навички і здібності, які необхідні для оволодіння професією менеджера міжнародної торговельної організації» (Загальні та спеціальні компетентності, необхідні для діяльності менеджера МТО; Компетентності, навички та здібності, що зумовлюють ефективність діяльності кандидатів на посади топ-менеджерів; Компетентності, навички й здібності, необхідні для кандидата на посаду менеджера МТО); «Загальна характеристика психологічних особливостей діяльності менеджерів конкретної міжнародної торговельної організації» (Роль і місце фахівця у системі внутрішньо-організаційних зв'язків, способів інформаційного забезпечення й прийняття рішень; Ступінь залежності, роль зумовленості успіхів діяльності від рівня співпраці у групі, стилю керівництва, інтенсивності професійного спілкування; Мотиваційні аспекти в діяльності менеджера; Наявність перешкод і частота ситуацій, що викликають емоційну напругу, вимагають вольових зусиль, стресостійкості; Фактори забезпечення якості виконання професійної діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій; Тривалість та зумовленість соціально-психологічної і професійної адаптації менеджерів організації; Детермінанти психічних станів та працездатності фахівців; Характеристика типових помилок і труднощів у роботі менеджера організації; Психологічні, медичні та організаційні протипоказання до діяльності менеджера міжнародних торговельних організацій; Загальна характеристика шляхів подолання негативних впливів на психіку фахівців; Напрями професійної і психологічної підготовки менеджера до діяльності у міжнародній торговельній організації).

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого дослідження теми

Аналіз наукових публікацій показує суттєві науково-методичні прогалини в питаннях дослідження умов і особливостей професійної діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій, визначення їх професійно важливих якостей та відповідності щодо зростаючих вимог роботодавців до рівня кваліфікації зарубіжного і вітчизняного персоналу, що зумовило актуальність розроблення моделі професіографії менеджерів міжнародних торговельних організацій.

На підставі аналізу наукових джерел та емпіричного дослідження визначено, що модель включає три основних розділи: «За-

гальна характеристика міжнародної торговельної організації (на прикладі «TIWI Innovations»), «Основні характеристики професійної діяльності та умов праці менеджера міжнародної торговельної організації», «Психограма менеджерів міжнародних торговельних організацій». Кожен з розділів містить від 8 до 17 підрозділів, у яких розкривається зміст та особливості професійної діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій.

Перспектива подальшого дослідження полягає в емпіричному визначенні психограми компонентів професійно важливих характеристик особистості, на які припадає найбільше навантаження та які зумовлюють успішність професійної діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій.

Література

1. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України / В. І. Барко, В. П. Остапович, В. П. Барко // *Право і безпека*. – 2017. – № 1(64). – С. 12-19.
2. Бодров В. А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. В. А. Бодрова. / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.
3. Бойко М. Г. Ціннісно орієнтоване управління в туризмі: монографія / М. Г. Бойко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 524 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Л. : Сподом, 2011. – 216 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996. – С. 167–194.
6. Корольчук М. С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Л. І. Березовська. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 304 с.
7. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний пос. для студ. вищих навч. закл. / М. Корольчук, В. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2010. – С. 106-109.
8. Корольчук М. С. Психодиагностика / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло. – К. : Ельга; Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
9. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О. В.Креденцер // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – К.: Логос, 2015. – № 3. – С. 66–72.
10. Ложкін Г. В. Економічна психологія: Навч. посіб. / Г. В. Ложкін, В. В. Спасенніков. – 2-ге вид. – К. : Професіонал, 2006. – 400 с.
11. Мазаракі А. А. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. – 720 с.
12. 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.
13. Максименко С. Д. Метод дослідження особистості // *Практична психологія та соціальна робота*. – 2004. – №7. – С. 1–8.

14. Миронець С. М. До проблеми психологічної адаптації фахівців зведених рятувальних загонів / С. М. Миронець // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. – Вип. 8. – Х.: НУЦЗУ, 2010. – С. 18–25.

15. Сингаевская И. В. Коучинг как инструмент управления персоналом организации // Условия и факторы развития предпринимательской инициативы: белорусский и зарубежный опыт : Сборник материалов XIV Международной научно-практической конференции (Минск, 12 мая 2017) / Под общей редакцией В. Л. Цыбовского. – Минск : Ковчег, 2017. – С.16–19.

16. Туристські дестинації (теорія управління, бренд) : монографія / Т. І. Ткаченко, С. В. Мельниченко, М. Г. Бойко, Г. І. Михайліченко, Н. І. Ведмідь та ін.; за заг. ред. А. А. Мазараки. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2013. – 347 с.

17. Щербан Т. Д. Компетентність – якісна характеристика спілкування / Т. Д. Щербан // Зб.наук.праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка / За ред. С. Д. Максименка. – К. : Гнозис, 2002. – Т.4. – С. 327 – 332.

18. Caligiuri, P. and Stroh, L. (1995) 'Multinational corporation management strategies and international human resources practices: bringing IHRM to the bottom line', *International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 494–507.

19. Ferner, A. (1994) 'Multinational companies and human resource management: an overview of research issues', *Human Resource Management Journal*, 4(2), 79–102.

20. Ferner, A. (1997) 'Country-of-origin effect and HRM in multinational companies', *Human Resource Management Journal*, 7(1), 19–37

21. Hays, R. D. (1974) Expatriate election: Insuring success and avoiding failure. *Journal of International Business Studies*, 5(1): 25–37.

22. Harzing, A. W. (2004) 'Strategy and structure of multinational companies', in A. Harzing and J. Van Ruysseveldt (eds.) *International Human Resource Management*, Sage, 2nd edition, 33–64.

23. Harzing, A. W. (2004a) 'Composing an international staff', in A. Harzing and J. Van Ruysseveldt (eds.) *International Human Resource Management*, Sage, 2nd edition, 251–282.

24. Harvey, M., Speier, C., & Novicevich, M.M. (1999a). The role of inpatriation in global staffing. *International Journal of Human Resource Management*, 10 (3), 234–241.

25. Novicevic, M.M. (1999) 'Pluralistic orientation in strategic international human resource management. Paper presented at the 1999 Annual Conference of International Business, Charleston, SC.

26. Perlmutter, H. (1969) 'The torturous evolution of the multinational corporation', *Columbia Journal of World Business*, 4(1), 9–18.

27. Schuler, R., Dowling, P. and De Ceiri, H. (1993) 'An integrative framework of strategic international human resource management', *International Journal of Human Resource Management*, 4,(4), 717–765. Torrington, D. (1994) *International Human Resource Management – Think Globally, Act Locally*, Prentice Hall.

Van Maanen, J. and Laurent, A. (1993) 'The flow of culture: some notes on globalization and the multinational corporation', in S. Ghoshal and D. Westney (eds.) *Organization Theory and the Multinational Corporation*, St Martins Press, 275–312.

28. Tung, R. (1982) 'Selecting and training procedures of U.S., European, and Japanese multinational corporations. *California Management Review*, 25(1): 57–71.