

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДРУНТЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стаття присвячена розгляду специфіки психологічної готовності менеджерів по продажам, виокремлення її основних компонентів, структурної складової. Дослідження феномену готовності вказують на наявність її багатофункціональної структури, що складається з чотирьох основних компонентів: особистісних якостей, когнітивного, функціонально - операціонального та мотиваційного компонентів. Також розглядається термін професійна придатність, що є близьким до поняття психологічної готовності. Психологічна готовність розглядається як необхідна передумова професійної роботи та як результат і наслідок професійної підготовки.

Ключові слова: психологічна готовність, компоненти психологічної готовності, структура готовності, професійна придатність, менеджери торговельних підприємств.

Стаття посвячена рассмотрению специфики психологической готовности менеджеров по продажам, выделению ее основных компонентов, структурной составляющей. Исследование феномена готовности указывает на наличие ее многофункциональной структуры, состоящей из четырех основных компонентов: личностных качеств, когнитивного, функционально-операционального и мотивационного компонентов. Также рассматривается термин профессиональная пригодность, что близко к понятию психологической готовности. Психологическая готовность рассматривается как необходимая предпосылка профессиональной работы и как результат и следствие профессиональной подготовки.

Ключевые слова: психологическая готовность, компоненты психологической готовности, структура готовности, профессиональная пригодность, менеджеры торговых предприятий.

Постановка проблеми. В умовах суттєвих економічних змін виникає велика кількість спільних підприємств, налагоджуються контакти з іноземними фірмами, це спричиняє відповідальну та важливу роль людського чинника, де досить часто можуть виникати конфлікти як між працівниками, так і між працівниками та адміністрацією. Механізми цих конфліктів мають специфічний та різноманітний характер, тому конструктивність їхнього розв'язання веде за собою успішність, результативність та рентабельність роботи торговельного підприємства. У зв'язку з цим постає гостра необхідність і потреба підготовки кадрів, працівників, службовців і керівників різного рівня, їхньої психологічної готовності до розв'язання виробничих конфліктів.

Мета статті полягає в аналізі поглядів на психологічну готовність менеджерів торговельних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема психологічної готовності в центрі уваги психологів ще з 60-х років ХХст. Феномен психологічної готовності вперше знайшов своє відображення в рамках військової, спортивної, інженерної психології, а також психології праці. Спочатку психологічна готовність розглядалась як короткочасний стан і ототожнювалась із поняттям «боєготовність», «пильність», «оперативний спокій», «передстартовий стан», «мобілізаційний стан». Подальші дослідження педагогічних та соціальних психологів співвідносять термін психологічна готовність з такими

характеристиками, як «спрямованість», «здібності», «компетентність», «професіоналізм» та ін. Таким чином, важко дійти загального виміру трактування цього динамічного, багатогранного та складного терміну.

Вивченням проблем психологічної готовності до діяльності займалися – С.Д. Максменко, Л.М. Карамушка, Я.Л. Коломінський, М.І. Дьяченко, Л.О. Кандибович, О.О. Орлова, Є.О. Клімов, М.А. Котик, Б.Г. Ананьев, Л.М. Мігіна, Л.С. Нерсисян, К.М. Дурай-Новікова та інші.

В сучасній психології існує три основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності особистості до здійснення діяльності – це функціональний, особистісний та особистісно – діяльнісний.

З точки зору функціонального підходу психологічна готовність до діяльності визначається авторами як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності [6, 8, 10, 11]. У рамках особистісного підходу психологічна готовність розглядається як результат підготовленості до певної діяльності, розвиток особистості в цілому [1]. В основу особистісно - діяльнісного підходу включають прояв індивідуальних, особистісних якостей та властивостей людини в їх цілісності, що забезпечує можливість ефективного виконання функцій (Л.С. Виготський, С.Л. Рубінштейн, О. М. Леонтьєв). Третя ланка відображає взаємозв'язок перших двох – забезпечення настрою на діяльність,

Питання психології

набір професійних вмінь, навиків, психічний стан. У руслі даних підходів запропоновано дослідниками декілька трактувань поняття «психологічної готовності».

Згідно з К. К. Платоновим, психологічна готовність визначається як «стійкий результат трудового виховання, або тимчасовий результат психічної підготовки, або психологічної мобілізації в даний період психологічного стану» [12, с. 110].

Термін «готовність» розуміється М. А. Котиком як мотиваційний аспект особистості. «У самому слові звучить вираз бажання, а також фактор ситуативності (тимчасовості), оскільки воно сприймається швидше як характеристика стану, ніж як якість особистості» [9, с. 249].

Б. Г. Ананьєв формування психологічної готовності розглядав як складний самостійний діалектичний процес. Він вважав, що його складовими мають бути трудове навчання, участь у суспільно корисній праці, відзначаючи, що освіта загальної працездатності людини відбувається задовго до початку професійної праці. Загальна працездатність, таким чином, виникає в

результаті формування готовності до праці трудової мотивації [1, с.16].

Отже, аналізуючи трактування готовності автори пропонують класифікувати її в залежності від тривалості перебігу даного стану. Н. Л. Левітов розрізняє довготривалу (стійку, тривалу), яка розуміється в якості визначального рівня професійної придатності, та динамічну (тимчасову, ситуативну) готовність, як передстартовий стан до діяльності [10].

М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович та А. О. Деркач мають схожий погляд і характеризують тимчасову готовність як «стан готовності», що ближче до психічних процесів, а тривалу – як характеристику особистості [4, 6]. Дослідники зазначають, що довготривала та ситуаційна готовність утворюють функціональну єдність і органічно переходять одна в одну.

Системний характер психологічної готовності потребує дослідження структури, елементів розглянутого явища. На підставі здійсненого огляду літератури виділено погляди науковців щодо загальної компонентної складової психологічної готовності (рис. 1).

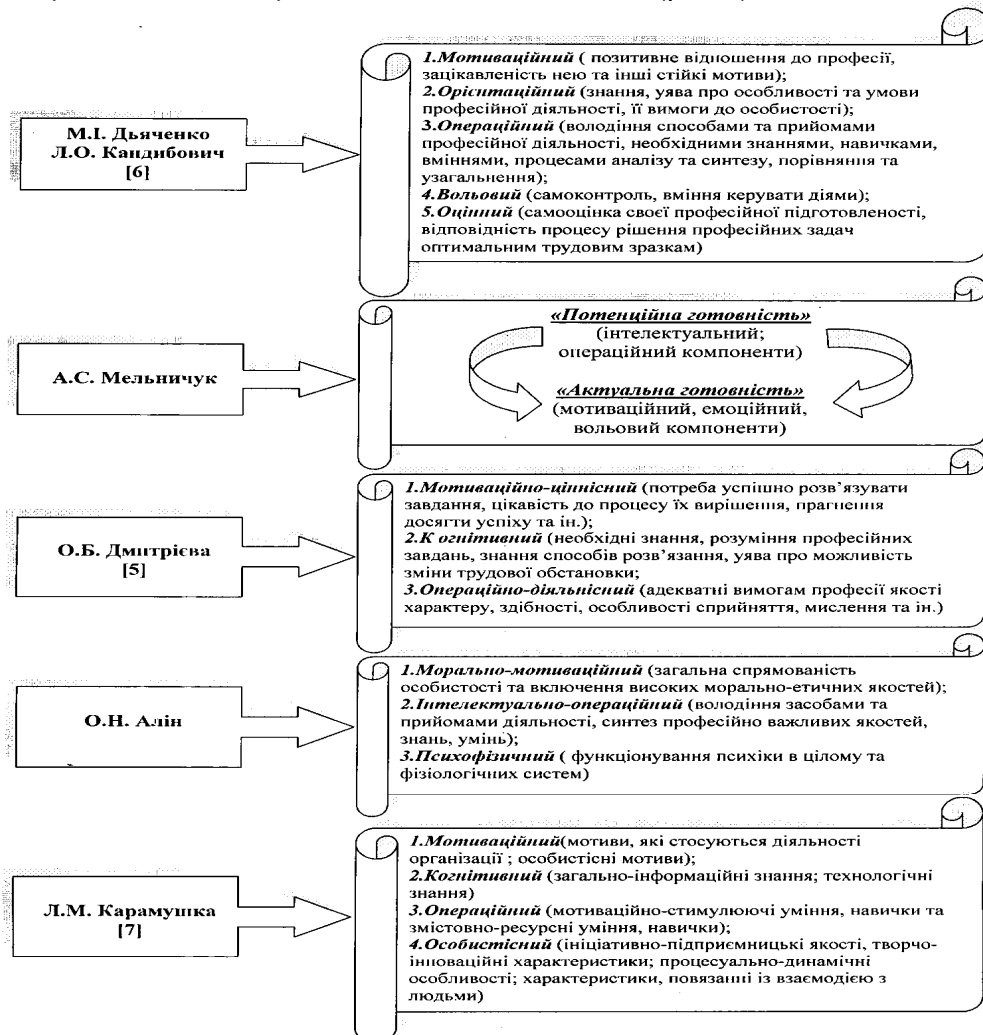


Рис.1. Структура психологічної готовності

Питання психології

Таким чином, всі вчені, які досліджували феномен готовності, вказують на наявність в її структурі таких елементів як: мотивація, спеціальні та психологічні знання, а також комплекс професійно необхідних якостей (здібності, характер, темперамент, особливості психічних процесів та ін.). Психологічна готовність розглядається як необхідна передумова професійної роботи та

як результат і наслідок професійної підготовки.

Таким чином, соціально – психологічна готовність менеджерів підприємств має складну багатофункціональну структуру і складається з чотирьох основних компонентів: особистісних якостей, когнітивного, функціонально – операціонального та мотиваційного компонентів [5]. Див рис. 2.

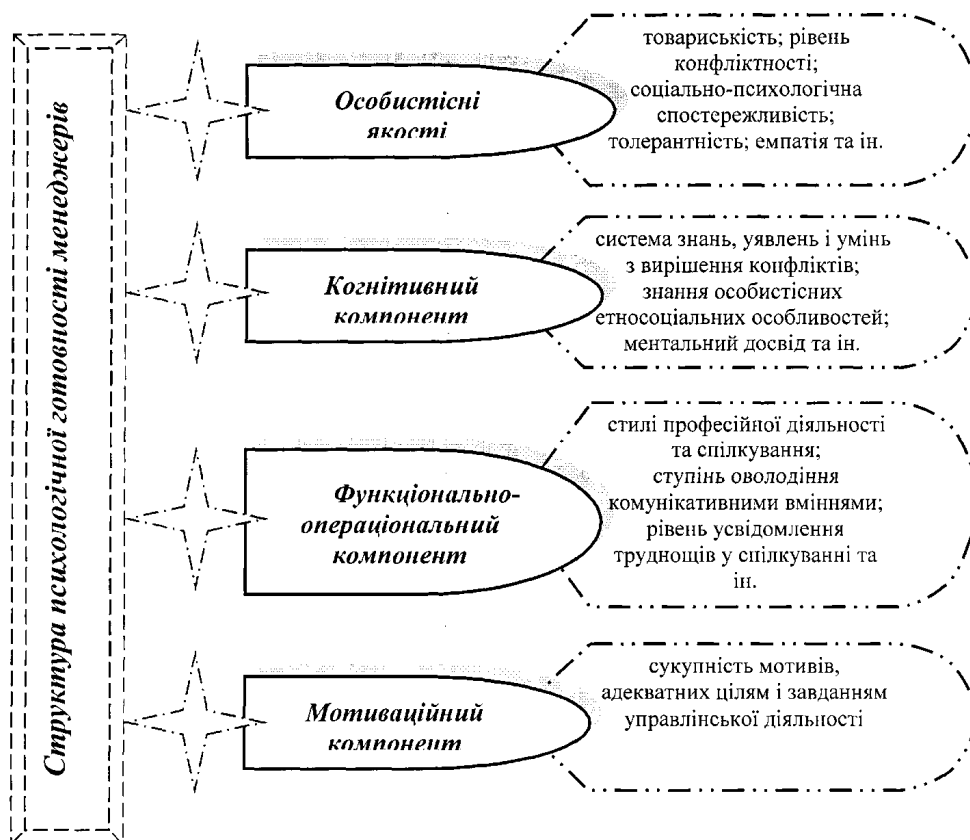


Рис.2. Структура психологічної готовності менеджерів підприємств

Отже, психологічна готовність – це стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає низку компонентів, адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність [7].

В деякій мірі психологічна готовність межує із професійною придатністю. Зупинимось на цьому детальніше.

Професійна придатність зумовлюється індивідуальними особливостями людини, що впливають на успішність освоєння певної трудової діяльності й ефективність її виконання. Вона визначає рівень розвитку професійно значущих якостей для конкретної діяльності, що формуються і виявляються на етапах життєвого та професійного шляхів. До їх числа належать якості, що характеризують особливості трудового виховання і навчання,

професійної підготовленості, психологічної структури особистості, стану здоров'я і фізіологічних функцій, фізичного розвитку, що визначаються вимогами професії [8].

Властивість професійної придатності варто розглядати в двох аспектах: по-перше, як сукупність вихідних індивідуальних якостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності, і, по-друге, як систему наявних, сформованих і взаємозалежних якостей суб'єкта діяльності (професійних, психологічних та ін.), що забезпечують ефективне виконання конкретних професійних завдань.

Професійна придатність до конкретної трудової діяльності відображає особливості процесу вибору, визначення майбутньої професії на основі діагностики й прогнозування можливостей людини

успішно її опанувати й ефективно працювати, а також розвитку комплексу професійно значущих якостей, тобто формування професіонала.

Професійна придатність, її оцінка та формування складається з елементів єдиної системи підготовки людини до трудової діяльності й забезпечення успішної її реалізації протягом усього професійного шляху. Поняття «система» у цьому випадку має на увазі об'єктивну єдність пов'язаних і взаємозалежних заходів, процедур керування і контролю за процесом розвитку і становлення професіонала, забезпечення його придатності до визначеної діяльності.

Стосовно природи професійної придатності людини, то існує взаємозв'язок двох аспектів формування цієї властивості. Перший аспект – роль у цьому процесі потенційних, прихованих індивідуальних особливостей конкретної людини, її передумов, якостей, що визначають формування придатності до конкретної праці. Виявлення цих якостей, їх діагностика, а також прогнозування на цій основі успішності освоєння і роботи в конкретній професійній сфері є запорукою ефективного професійного розвитку кожного суб'єкта діяльності.

Другий аспект цієї проблеми – роль самої діяльності у формуванні професійної придатності. Випадково або усвідомлено обрана діяльність через систему вимог до суб'єкта актуалізує, активізує відповідні його властивості та якості, що й забезпечують визначений рівень професійної придатності. Цей рівень залежить як від індивідуальних особливостей суб'єкта, його потенційних можливостей, ступеню функціонального розвитку, професійної підготовленості тощо, так і від тимчасового ліміту функціональних резервів на адаптацію до професійної діяльності. Важлива роль у цьому процесі, як вже зазначалося, належить фактору задоволеності працею. Вона досягається в результаті найбільш повної реалізації людини в конкретній діяльності, у досягненні життєвої і професійної мети. Професійна придатність людини, формуючись у реальній навчальній і трудовій діяльності, визначає і розвиває її здібності, особистісні риси й професійні якості, повертає до освоєння нових видів діяльності та проявів творчості в праці [8].

Як відмічають автори, професійна придатність до конкретної професії досить динамічна у зв'язку з постійним розвитком як самої діяльності, так і особистості професіонала. Професійний шлях суб'єкта пов'язаний із періодичною і частковою зміною вимог діяльності у вигляді зміни або удосконалення її засобів, постановки нових трудових завдань, появи екстремальних умов, порушень в організації діяльності і т.д. [1, 8, 11].

Отже, категорія професійної придатності як властивість суб'єкта використовується для характеристики його інтегративних проявів, що відбивають відповідність суб'єкта досить широкому, як правило, основному комплексу вимог конкретної трудової діяльності до людини, які характеризуються сукупністю її завдань (штатних, позаштатних, аварійних і повсякденних). Саме в такому розумінні, як правило, і використовується поняття професійної придатності людини – придатності до конкретно визначеної професії.

Розвиток професійної придатності до діяльності здійснюється одночасно і у взаємозв'язку, взаємодії з процесом розвитку суб'єкта діяльності, психічного розвитку особистості. Вивчення ролі розвитку особистості у формуванні професійної придатності, дає змогу вважати, що, по-перше, існує визначений ступінь сталості особистісних рис упродовж життя, але він не є абсолютним – залежно від умов життя і діяльності (у тому числі професійної) лінія розвитку особистості може змінитися; по-друге, міра сталості й мінливості різних особистісних властивостей, а також різних типів особистості неоднакова; по-третє, різним типам особистості відповідають різні типи розвитку [8; 1; 11]. Отже, професійна придатність характеризується сукупністю якостей людини, що відображають її психологічні, фізіологічні, медичні, професійні та інші особливості, що у сукупності формують уявлення про суб'єкт діяльності на різних стадіях його професійного становлення і реалізації. Щодо цього професійна придатність виступає не тільки як властивість суб'єкта діяльності, як характеристика його функціонального ресурсу і практичної готовності до діяльності, а й як міра реалізації можливостей організму та психіки, що виражається через результат діяльності [8].

Питання психології

Успіх у професійному становленні людини залежить від комплексу її характеристик, які в сукупності визначають рівень професійної придатності людини [1, 8].

Основними з цих характеристик є такі:

- *професійна мотивація* як спонукальна і спрямовуюча активність особистості на задоволення не тільки біологічних потреб, а й насамперед потреби в праці, пізнанні, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, самовдосконаленні;

- *загальна і професійна підготовленість* у формі попередніх (для освоєння професії) і кваліфікаційних (з урахуванням рівня професіоналізації) знань, навичок і умінь, необхідних для виконання типових і позаштатних трудових завдань;

- *рівень функціональної готовності* і резервів організму до трудової діяльності, розвиток професійно важливих фізіологічних функцій аналізаторів і фізичних якостей (сила, швидкість, витривалість, спритність);

- *стан індивідуально – психологічних функцій людини* і насамперед професійно важливих якостей до конкретної діяльності, що характеризують пізнавальні процеси і психомоторику, темпераментальні, характерологічні й емоційно – вольові особливості особистості.

Для вивчення, оцінки й формування професійної придатності важливе значення має положення Б.Г. Ананьєва про те, що передумови успішності будь-якої діяльності слід розглядати не тільки як суму необхідних властивостей, а й як наявну структуру здібностей і обдарованості, сенсомоторики, мнемічних, логічних, емоційно–вольових та інших компонентів, які нерівномірно і своєрідно розвиваються в різних видах діяльності людини [1].

Із цього положення випливає, що професійна придатність залежить не тільки від сукупності професійно важливих якостей особистості, а й також від ступеня їх

виразності та характеру взаємозв'язку. Встановлено, що одні й ті ж професійні завдання можуть виконуватися людьми з різним поєднанням, індивідуальною своєрідністю психічних властивостей і якостей, з використанням різних способів досягнення того самого результату, тобто з різними індивідуальними стилями діяльності. певною мірою цей феномен визначається механізмами взаємної компенсації різних психічних функціональних систем [1, 8].

Висновки. Таким чином, психологічна готовність менеджерів – це інтегральний стан, який відображає ступінь відповідності характеристик, якостей людини як індивіда, особистості, суб'єкта вимогам діяльності, і оптимальним моделям функціонування особистості в тій чи іншій сфері її життєдіяльності та забезпечуючи цілеспрямовану активність суб'єкта в подоланні внутрішніх та зовнішніх протиріч і творчій реалізації планів та програм діяльності.

Близьким до поняття психологічної готовності є професійна придатність, яка визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, що впливають на успішність освоєння певної трудової діяльності й ефективність її виконання. Вона визначає реальний рівень розвитку професійно значущих якостей для конкретної діяльності, що формуються і виявляються на етапах життєвого та професійного шляхів. До їх числа належать якості, що характеризують особливості трудового виховання і навчання, професійної підготовленості, психологічної структури особистості, стану здоров'я і фізіологічних функцій, фізичного розвитку, що визначаються вимогами професії.

Соціально – психологічна готовність менеджерів підприємств має складну багатофункціональну структуру і складається з чотирьох основних компонентів: особистісних якостей, когнітивного, функціонально – операціонального та мотиваційного компонентів.

Список літератури

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды, Т.1 / Б.Г. Ананьев. - М., 1980.
2. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М., 2003. - 550 с.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – М., 2006. - 267 с.
4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. - 752 с.
5. Дмитриева О. Б. Формирование психологической готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Дмитриева О.Б. - М., 1997.

6. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект / Дьяченко М.И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В.А. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985, - 206 с.
7. Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. [для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / Л.М. Карамушка - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.
8. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
9. Котик М.А. Психология и безопасность / М.А. Котик.- Таллин, 1981.
10. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. - М., 1964.
11. Нерсесян Л.С. Психологическая структура готовности оператора к экстремному действию / Л.С. Нерсесян, В.Н. Пушкин // Вопросы психологии № 5, 1969. - с. 60-68.
12. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий / К.К. Платонов.- М., 1984.

Arzumanyan K. K., postgraduate student

THEORETICAL BASIS OF PSYCHOLOGICAL READINESS MANAGERS TRADE ENTERPRISES

This article analyzes theoretical views on the psychological readiness of managers of commercial enterprises. The author highlights the specific psychological readiness, determined its basic components, structural component. In this paper, the concept of psychological preparedness is seen as integral state, reflecting the degree of compliance with the characteristics, qualities of man as an individual personality of the demands and suitable model of personality in any sphere of life and provides purposeful activity subject to overcome internal and external conflicts and creative implementation plans and action plans. Similar to the concept of psychological readiness is a term professional competence. The article singled out part of the socio-psychological readiness of managers, which has a multifaceted structure and consists of four main components: personality traits, cognitive, functional and the operational and motivational components.

Keywords: psychological readiness, psychological readiness components, structure ready, professional fitness, managers of commercial enterprises.