

together purposefully. The program of development of spontaneity was developed and approved. Elements of Playback Theatre were used as the main component of spontaneity. Playback Theatre is a theater of improvisation and spontaneity, where viewers tell their stories, and the actors play them immediately on the scene. Directions of training actors of Playback Theatre include: the development of self-reflection, emotional sensitivity, interaction skills, creativity imagination and the ability to feel and hold one selves body and voice. The forming program consists of 6 blocks and is designed for 10 sessions. Based on the findings developed forming program of the development personality's spontaneity can be considered as an effective means of building a team. During the program there was a process of personal development, together with the obvious process of teambuilding. This program can be useful and used for a wide range of applications in different contexts, which is reflected in the recommendations on the use of forming program of development of spontaneity.

*Keywords:* team, spontaneity, teambuilding, development, Playback Theatre.

#### Відомості про автора

**Павлін Дар'я Олександрівна**, аспірантка III-го року навчання кафедри психології розвитку факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, Україна.

**Pavlin, Daria Oleksandrivna**, PhD-student in Psychology, Department of Developmental Psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: pavlin.daria@gmail.com

УДК 159.923

Приймук О.О.

### НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ ОСОБИСТОСТІ

**Приймук О.О. Наукові підходи до вивчення професійно важливих якостей у професіогенезі особистості.** У статті представлено наукові підходи до вивчення професійно важливих якостей у системі професіогенезу особистості. Науково-категоріальний статус поняття «професійно важливі якості» уточнюється через розкриття його змісту визначення структури, через індивідуально-психологічні якості, загальні і спеціальні здібності людини, її фаховий рівень знань, умінь і компетентностей та вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на професійний розвиток особистості в професіогенезі. Визначається особливість професійно важливих якостей як політипологічної системи, що формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників і зумовлює ефективність професійної діяльності на всіх етапах професіогенезу.

*Ключові слова:* професіогенез, професійно важливі якості, розвиток, спеціальні здібності, фахівець.

**Приймук О.А. Научные подходы к изучению профессионально важных качеств в профессиогенезе личности.** В статье представлены научные подходы к изучению профессионально важных качеств в системе профессиогенеза личности. Научно-категориальный статус понятия «профессионально важные качества» уточняется путем раскрытия его содержания определения структуры, через индивидуально-психологические возможности, общие и специальные способности человека, его профессиональный уровень знаний, умений и компетенций и влияние внешних и внутренних факторов на профессиональное развитие личности в профессиогенезе. Определяется особенность профессионально важных качеств как политипологической системы, которая формируется под влиянием внешних и внутренних факторов и обуславливает эффективность профессиональной деятельности на всех этапах профессиогенеза.

*Ключевые слова:* профессиогенез, профессионально важные качества, профессиональное развитие, специальные способности, специалист, профессионал.

**Постановка проблеми.** Соціально-економічні зміни, які останнім часом відбуваються у суспільстві, зумовлюють нові вимоги до сучасного фахівця. Дедалі більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку і самостійно знаходити розв'язання соціально-економічних та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності.

Більшість науковців стверджують, що конкурентне середовище, висока вірогідність виникнення «нестандартних» і непередбачуваних ситуацій у професійній та соціальній сферах вимагають від фахівців нових способів впливу та взаємодії у тій чи іншій ситуації. Нині фахівець торговельно-економічної і бізнесової сфер має володіти професійно важливими знаннями, навичками і компетентностями, що забезпечують гнучкість та динамізм професійної поведінки в умовах конкуренції, непередбачуваних ризиків, самостійного пошуку рішень і відповідальності за нього (А. Мазаракі, С. Максименко, Л. Карамушка, О. Креденцер, М. Корольчук, Є. Клімов, В. Крайнюк) [3; 8; 10; 11]. Особливо актуальним цей напрям досліджень виявився у сфері торговельно-економічного спрямування, зокрема, ресторанному бізнесі, оскільки цей тип підприємств з кожним роком зростає приблизно на 10–11 % за рік, незважаючи навіть на економічну стагнацію у суспільстві (О. Наносова) [13; 15]. Саме тому дослідження наукових підходів до професійно важливих якостей (ПВЯ) у професіогенезі особистості, і зокрема, майбутніх фахівців ресторанного бізнесу є сьогодні досить актуальним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Професійно важливі якості свого часу були предметом наукового пошуку у працях таких науковців, як: О. Бодров, С. Максименко, Л. Карамушка, М. Корольчук, Є. Клімов, В. Крайнюк, А. Маркова та інших. Наукова історія розгляду поняття ПВЯ у професіогенезі особливо

ґрунтується на наукових концепціях. Найвідомішими сучасними концепціями професіогенезу з точки зору особистісного і діяльнісного підходів вважаються теорії Е. Зеєра, Є. Клімова, С. Максименка, Л. Карамушки, А. Маркової, Г. Нікіфорова, М. Пряжнікова і О. Пряжнікової, В. Рибалки та інших [1; 2; 3; 7].

**Мета статті:** здійснити теоретичний аналіз наукових підходів вивчення впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на розвиток професійно важливих якостей в системі професіогенезу.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Складність і різноманіття взаємозв'язків особистості і діяльності зумовлюють процес професійного розвитку фахівця в системі професіогенезу. Психологічне вивчення трудової діяльності дає змогу не тільки обґрунтувати шляхи, методи і засоби удосконалення діяльності, але також досліджувати фундаментальні явища психіки (формування суб'єкта праці, розвиток здібностей і компетентностей, становлення особистості професіонала, механізми регуляції функціональних станів, проявів особистісних властивостей у трудовій діяльності) [3; 4; 7].

У літературі зазвичай виокремлюють напрям формування внутрішніх засобів професійної діяльності в системі професіогенезу особистості та напрям засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів діяльності фахівця (С. Максименко, Є. Клімов, С. Рубінштейн).

Результатом професіогенезу є досягнутий особистістю рівень професіоналізму, тобто професійної зрілості (В. Бодров, С. Максименко, Г. Ложкін, М. Макаренко, Л. Карамушка, М. Корольчук, В. Крайнюк, О. Кокун) [3; 4; 5; 7; 9]. Концептуальною основою професіогенезу є те, що всі його формотворчі лінії взаємопов'язані з концептуальністю і закономірністю розвитку особистості як професіонала, які в свою чергу спонукають до власної активності в розвитку, професійного самовизначення і формування особистої ідентичності.

Основними компонентами професіогенезу особистості вважають професійно важливі якості, що у професіографії розглядаються як якості, що необхідні фахівцю для успішного вирішення професійних завдань (А. Маркова, Є. Шелепова) [4; 7; 12]. До професійно важливих якостей більшість авторів відносять: природні задатки; професійні знання, що отримуються в процесі професійного навчання і самопідготовки; особливості фахівця (мотивація, спрямованість, характер); психофізіологічні особливості (темперамент, особливості вищої нервової діяльності); особливості психічних процесів (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява); у деяких видах діяльності обов'язково виокремлюють анатомо-фізіологічні характеристики (В. Бодров, Л. Карамушка, О. Кокун, М. Корольчук, В. Крайнюк, Б. Ломов, В. Шадриков) [4; 5; 6].

На думку В. Шадрикова, професійно важливі якості виступають у ролі тих внутрішніх умов, через які переломлюються зовнішні впливи і вимоги діяльності, що є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності [9; 14].

Згідно з твердженням Є. Єрмолаєвої, ПВЯ є основою, психологічним потенціалом для формування знань, умінь і навичок, які являють собою необхідну умову і є цінним ресурсом для формування професійної компетентності [2; 6].

На думку А. Маркової, функціями ПВЯ можуть виступати як власне психічні та особистісні, так і біологічні властивості суб'єкта професійної діяльності – соматичні, морфологічні, нейродинамічні та ін. [9; 14].

На думку Ю. Котелової, існує пропозиція віднести до професійно важливих якостей психологічні особливості сенсорної, розумової, моторної діяльності, а також особливості уваги, мислення, пам'яті, емоційно-вольової сфери та індивідуально-типологічні особливості особистості [5; 6].

Багато вчених, таких як Б. Душков, А. Корольов, Б. Смирнов, відзначають, що, крім індивідуальних якостей особистості, таких як окремі психічні і психомоторні властивості (виражені рівнем розвитку відповідних процесів), до ПВЯ також належать фізичні якості, що відповідають вимогам до людини з боку певної професії і сприяють успішному оволодінню цією професією [7; 10].

Багато вчених (А. Ковальова, В. М'ясищев, М. Корольчук, О. Кокун, М. Макаренко, Б. Теплов) вважають, що ПВЯ є інтегрованими психофізіологічними і психологічними утвореннями, які в процесі конкретної професійної діяльності формуються у спеціальні (професійні) здібності [3; 5; 7].

Деякі фахівці звертають увагу на структуру ПВЯ як визначений критерій, що забезпечує формування професійної придатності суб'єкта. Так, Є. Клімов [4] виокремлює п'ять основних складових професійно важливих якостей, а саме:

1. Громадські якості – ідейне, моральне обличчя людини як члена колективу, суспільства;
2. Ставлення до праці, професії, а також інтереси та схильності до даної сфери діяльності;
3. Дієздатність, яка утворюється якостями, важливими в багатьох різних видах діяльності (широта розуму, його глибина, гнучкість та ін.);
4. Поодинокі, конкретні, спеціальні здібності, що вважаються важливими для даної роботи, професії або для відносно вузького кола;
5. Навички, звички, знання, досвід [4; 5; 7].

Водночас, А. Карпов розрізняє чотири основні групи індивідуальних якостей, що утворюють у сукупності структуру професійної придатності до споживання, а саме:

- абсолютні ПВЯ – властивості, необхідні для виконання діяльності як такої на мінімально припустимому або нормативно заданому – середньому рівні;
- відносні ПВЯ, що визначають можливість досягнення суб'єктом високих («наднормативних») кількісних і якісних показників діяльності («ПВЯ майстерності»);
- мотиваційна готовність до реалізації тієї чи іншої діяльності; оскільки висока мотивація може істотно компенсувати недостатній рівень розвитку багатьох інших ПВЯ, але не навпаки;
- анти-ПВЯ: структура професійної придатності передбачає мінімальний рівень їхнього розвитку або навіть їхню відсутність. Це властивості, які виступають професійними протипоказаннями до тієї чи іншої діяльності. Вони, на протипагу якостям перших трьох груп, корелюють з параметрами діяльності значущо, але негативно [1; 2; 7; 10].

Психологами встановлено, що будь-яка діяльність реалізується на базі системи професійно важливих якостей, що є набором своєрідних симптомокомплексів індивідуальних властивостей особистості, специфічних для тієї або іншої професійної діяльності. Симптомокомплекси формуються у суб'єкта під час освоєння ним відповідної діяльності і містять в собі специфічні підсистеми ПВЯ, що забезпечують виконання кожного чергового етапу професійної діяльності (формування концептуальної моделі вектора «мотив-мета», планування діяльності, переробка поточної інформації, прийняття рішення, дії, перевірка результатів, корекція дій) (В. Бодров, С. Максименко, О. Леонт'єв, Л. Карамушка, М. Корольчук, М. Макаренко, О. Кокун) [1; 2; 3; 4; 5; 7; 10; 14].

Диференціації професійно важливих якостей відповідно до певних критеріїв має особливе значення на стадії підбору персоналу і використання адекватних методик виявлення і оцінки соціально-психологічних особливостей майбутніх фахівців (М. Корольчук, В. Крайнюк, М. Макаренко) [1; 5; 7].

Щодо розумінні ПВЯ існує багато різних підходів і думок стосовно змісту самого терміна. Розглядаючи кожну із професійно важливих якостей, перш за все треба визначити, наскільки стабільна ця якість, наскільки вона піддається розвитку і компенсації у процесі навчання і професійній діяльності. Не менш важливими вважаються питання щодо того, з якими професійними завданнями пов'язане значення тієї чи іншої якості, який діапазон індивідуальних її відмінностей, і, зрештою, як включається така якість до структури особистості працюючої людини. Незважаючи на величезний потенціал і науковий досвід психології, на жаль, на сьогодні не всі питання вдалося з'ясувати, проте відповіді на багато з них можна знайти у працях вітчизняних психологів (Л. Карамушка, В. Клименко, О. Кокун, М. Корольчук, С. Максименко, Г. Ложкін, М. Макаренко) [2; 3; 7; 8; 14].

Ураховуючи різні спеціальності, повну ієрархію груп ПВЯ спеціалістів можна показати в такому вигляді:

- якості, необхідні будь-якому сучасному спеціалістові;
- якості, професійно важливі для випускників усіх вищих навчальних закладів певного спрямування;
- якості, загальні для фахівця того чи іншого напрямку діяльності;
- якості, що відображають своєрідність роботи фахівця визначеного профілю професійної діяльності (управлінської, підприємницької, торговельної, банківської, туристичної, ресторанної галузей);
- спеціальні якості, які притаманні тільки конкретному спеціалісту (М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Максименко, О. Кокун, М. Макаренко, Г. Ложкін) [5; 6; 7].

Свою позицію щодо загальної класифікації ПВЯ мають М. Дмитрієва, А. Крилов, А. Нафтельєв. Науковці диференціюють ПВЯ щодо критерію відмінностей психічних процесів і властивостей людини. Ця група вчених виокремлює індивідуально-типологічні якості особистості, атенційні, психомоторні, мнемічні, імажинітивні, мисленеві і вольові ПВЯ [3; 9; 12].

Така характеристика ПВЯ відповідно до критерію відмінностей психічних процесів і властивостей людини відтворює лише загальні особливості людини у системі професіогенезу, не конкретизуючи при цьому відповідні спеціальні характеристики особистості як майбутнього фахівця.

На сьогодні професійно важливі якості в системі професійної групи «людин-людина» стосовно критерію класифікації професій на науковому рівні залишаються малодослідженими, водночас особливої уваги заслуговують серед теоретико-методологічних і емпіричних пошуків у торговельно-економічній і підприємницькій сферах діяльності.

Ураховуючи все різноманіття професій і ПВЯ у системі «людина-людина», можна констатувати, що незалежно від профілю, спеціалізації кожна професія потребує детального вивчення і обґрунтування спеціальних професійних вимог і особливостей роботи. Особливо актуальним є такі дослідження у сфері торговельно-економічного спрямування, зокрема, ресторанному бізнесі, оскільки кількість такого типу підприємств з кожним роком зростає, незважаючи на економічну стагнацію у суспільстві (О. Наносова) [11; 13].

Недостатній науковий досвід дослідження ПВЯ у торговельно-економічній сфері все ж має певні напрацювання стосовно особистості фахівця у цій галузі діяльності. Так, успіх професійної діяльності в

торговельно-економічній сфері значною мірою залежить від особистості керівника, який і вважається ініціатором підприємницької діяльності, а найчастіше організатором та виконавцем робіт одночасно. Загальновизнаними якостями та рисами характеру підприємця прийнято вважати бажання досягти успіху, ініціативність, самостійність, уміння вести справу та інші. Зокрема, треба відзначити, що підприємець як людина має бачити і оцінювати можливості бізнесу, формувати необхідні матеріальні, фінансові і трудові ресурси, одержувати вигоду від їхнього використання, виявляти ініціативу в новій справі, ефективно керувати людськими ресурсами, а також гарантувати їх (В. Бодров, Л. Карамушка, О. Креденцер, Е. Клімов, Г. Ложкін, С. Максименко, А. Мазаракі) [1; 3; 4; 5; 9; 10].

Можна навести й інші визначення основних професійно важливих якостей підприємця, які розглядаються різними авторами у вітчизняній і зарубіжній літературі. Однак усі вони не дають повної характеристики підприємця, оскільки не відбивають відносин власності. Чимало людей у будь-якому суспільстві, маючи такі якості, як уміння орієнтуватися у ринковій ситуації, організовувати виробництво, творчий підхід розв'язання проблем, до підприємців не належать, оскільки працюють на роботодавця. Підприємець, як правило, є засновником власної справи. Отже, до складу основних визначальних рис підприємця треба віднести ще й вміння організовувати власну справу, свій режим дня і режим дня власного колективу. Але лише в практичній діяльності можуть проявитись такі риси характеру та ділові якості підприємця, як кмітливість і вміння досягати успіху (Л. Гаєвська, Н. Гончарова, Л. Карамушка, О. Креденцер, І. Тирпак) [3; 8; 13].

Визначення ПВЯ підприємців може стати обґрунтуванням теоретичних засад для побудови механізмів управління підприємством. Певна класифікація професійно важливих якостей за напрямками їхнього виникнення і використання в підприємницькій діяльності може стати науковим інструментом для самооцінки і самоаналізу своїх підприємницьких можливостей для підприємців початківців та для тих людей, які мають бажання займатися підприємницькою діяльністю. Це дозволяє їм вже на першому етапі певною мірою зорієнтуватися, а головне, звернути увагу на необхідність самовдосконалення, а за умови необхідності набуття певних якостей. Треба зазначити, що певні якості даруються людині природою, інші вона набуває в процесі здобуття освіти, ділової та професійної кваліфікації. Такі якості доцільно виокремити в групу професіоналізму, в якій можна розрізнити підгрупи, що характеризують організаційні та управлінські якості особистості в системі професіогенезу (Л. Карамушка, О. Креденцер, М. Корольчук, С. Максименко, А. Мазаракі) [3; 7; 8; 11].

Окремого розгляду потребує група, що визначає соціально-психологічні якості підприємця, зокрема такі, як потреба досягти успіху, самовизначитися на роботі і в суспільстві, потреба заснувати власну справу, зробити щось нове, знайти новий шлях розв'язання відомої проблеми. Ця група якостей за своєю сутністю є рушійною силою, мотивацією до створення підприємницьких структур або принаймні до заняття індивідуальною підприємницькою діяльністю (Л. Карамушка, М. Москальов) [3; 13].

Варто врахувати, що незалежно від класифікацій науковцями ПВЯ на певні підгрупи і категорії, кожен майбутній фахівець має для себе самостійно визначити, де він знаходиться сьогодні, тобто реально оцінити можливості з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників, куди він хоче рухатися завтра і як збирається це все реалізувати в майбутньому. Адже ПВЯ – це в першу чергу характеристика бажань працювати і розвиватися в певній сфері діяльності, а також сукупність мотивів і намірів досягати успіху і бути кращим на ринку праці, тобто тільки від особистісного прагнення і старання фахівця залежить успіх його професійної діяльності, а, отже, і рівень розвитку ПВЯ в системі професіогенезу особистості (Л. Карамушка, М. Москальов, С. Максименко, А. Мазаракі) [3; 13].

Професіогенез кожного із фахівців торговельно-економічного профілю, становлення особистості як професіонала, розвиток і вдосконалення професійно важливих якостей фахівця – це все є неодмінно як самостійним здобутком окремого фахівця, так і спільним організаційним досягненням. За даними дослідницької компанії «Амплуа», найкращими компаніями з розвитку лідерів в Україні є: Coca-Cola, Kraft Foods Ukraine (Mondelez International), British American Tobacco Ukraine, Japan Tobacco International Ukraine, Kyivstar, Mars. Указані топ-компанії завоювали першість на ринку товарів і послуг саме завдяки комплексному спільно-організаційному підходу щодо розвитку не тільки свого бренду на основі рекламних постів, а й завдяки тому, що лівову частку своїх зусиль витратили на корпоративне навчання власних співробітників (Т. Бондаренко, В. Ключко, С. Максименко, А. Мазаракі, Н. Небава, І. Тирпак) [3; 4; 7; 11].

Саме системний підхід до розвитку лідерських якостей персоналу є найбільш вдалим, оскільки повністю виключає хаотичність дій і непослідовність. Системний підхід також передбачає ретельну продуманість усіх програм, кожен курс ретельно пов'язаний з попереднім і гармонійно підводить до наступного, а головне, що всі практики створюються роками, враховуючи досвід попередніх успіхів і невдач (Л. Карамушка, О. Креденцер, Г. Ложкін, С. Максименко, А. Мазаракі, І. Тирпак) [3; 7; 9; 11].

Звісно, в міру того, як розвиваються соціально-економічна сфера, інформаційні системи, взагалі відбувається зміна стратегій розвитку суспільства, змінюються і критерії вимог до особистості професіонала, а, отже, і до його фахового досвіду й визначення професійно важливих якостей. Діяти за незмінними

установленими нормами і правилам поведінки вже не актуально. Соціум вимагає від особистості професіонала такий набір ПВЯ, який повністю буде відповідати тим вимогам і потребам, що передбачає та чи інша професія, варто при цьому врахувати, що професіографічний ряд помітно змінився з наростаючим темпом конкурентності, ризиків, непередбачуваних і мало прогнозованих ситуацій у середовищі виробничої діяльності. Так, наприклад, лідер у торговельно-економічній сфері має не тільки діяти відповідно до ситуації і володіти нею, а й прогнозувати, передбачати зміни та бачити пов'язані з ними нові можливості. Для того щоб стати лідером певної групи, організації, всього колективу, фахівець має бути наділений особливою харизмою впевненості у собі і своєму трудовому товаристві, мати організаторські здібності, прагнути до співробітництва, вміння надихати людей, бути проінформованим щодо справ групи, відзначатися високим рівнем престижу, авторитету серед колег (Л. Карамушка, М. Москальов, А. Мазаракі, С. Максименко) [3; 5; 13].

Сьогодні напрацьовано багато програм щодо підготовки фахівців в тій чи іншій галузі виробництва і формування ПВЯ особистості в системі професіогенезу, які базуються в першу чергу на розвитку особистісних якостей, здібностей до інтуїтивного, швидкого прийняття рішень та сміливості діяти і відповідати за свої дії. Нині акцент в підготовці майбутніх фахівців торговельно-економічної сфери спрямований на якість освіти, формування здатності розуміти інших людей, уміння співпрацювати, взаємодіяти, управляти ними і створювати атмосферу довіри, розуміти цілі та вміло вибирати методи їхнього досягнення (С. Максименко, А. Мазаракі, Л. Карамушка, О. Креденцер, М. Корольчук, В. Крайнюк) [3; 4; 7].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, потрібно зазначити, що будь-яка професійна діяльність реалізується на базі системи професійно важливих якостей. Це означає, що кожна діяльність потребує певної сукупності професійно важливих якостей, яка є закономірно організованою політипологічною системою. Система професійно важливих якостей виступає як певна сукупність суб'єктивних властивостей, що виявляється специфічною для тієї чи іншої діяльності. Вона не задана в готовому вигляді, а формується у суб'єкта праці в професіогенезі під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників і зумовлює ефективність професійної діяльності на усіх етапах професіогенезу.

До того ж, аналіз літератури показав різноманіття наукових підходів щодо понятійного апарату, змісту, впливу на формування професійних особливостей зовнішніх і внутрішніх чинників і те, що дослідження, в основному, спрямовано на фахівця системи «людина-техніка». Водночас, як у теоретичних, так і практичних аспектах професіогенез майбутніх фахівців торговельно-економічних сфер і, зокрема, готельно-ресторанного бізнесу залишається малодослідженим, що в свою чергу мотивує до подальшого емпіричного вивчення і аналізу особливостей професійно важливих якостей особистості в системі професіогенезу.

#### Список використаних джерел

1. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М. : Институт психологии РАН, 2006, – 623 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Электронный ресурс] / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический проект ; Деловая книга, 2003. – 336 с. – Режим доступа : <http://bookw.narod.ru/zeer.htm> 7.
3. Карамушка Л.М. Психология подготовки будущих менеджеров до управления змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів : Сполом, 2011. – 216 с.
4. Климов Е.А. Общая психология. Общеобразовательный курс : учеб. пособие / Е.А. Климов. – М. : Юнити-Дана, 2001. – 511 с.
5. Кокун О.М. Психология професійного становлення сучасного фахівця : монографія / О.М. Кокун. – К. : ДП «Інформ-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.
6. Коломинский Н.Л. Теоретико-методологические и методические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров / Н.Л. Коломинский // Персонал. – 2000. – № 1 ; № 3 (приложение) : Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. – С. 7–11.
7. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 536 с.
8. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торговельного бізнесу [Текст] : автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.10 / О.В. Креденцер ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2009. – 20 с.
9. Ложкин Г.В. Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров / Г.В. Ложкин, Т.В. Петровская // Персонал. – 2000. – №1. – С. 124–128.
10. Максименко С.Д. Метод дослідження особистості / С.Д. Максименко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №7. – С. 1–8.
11. 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. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / М.А. Дмитриева, Г.С. Никифоров, В.М. Снетков и др. ; под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2007. – 448 с.
13. Тирпак І.В. Організаційні структури бізнесу: порядок створення і функціонування : навч. посіб. / І.В. Тирпак, В.І. Тирпак. – Тернопіль : Джура, 2008.

14. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности : монография / В.Д. Шадриков. – М., 2012.
15. Навчально-науковий центр професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. Загальна характеристика професії менеджер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nnc.kiev.ua/prof\\_MEN.htm](http://www.nnc.kiev.ua/prof_MEN.htm).

#### Spisok vikoristanih dzherel

1. Bodrov V.A. Psihologija professional'noj dejatel'nosti. Teoreticheskie i prikladnye problemy / V.A. Bodrov. – М. : Institut psihologii RAN, 2006, – 623 s.
2. Zeer Je.F. Psihologija professij [Elektronnij resurs] / Je.F. Zeer. – М. : Akademicheskij proekt ; Delovaja kniga, 2003. – 336 s. – Rezhim dostupu : <http://bookw.narod.ru/zeer.htm> 7.
3. Karamushka L.M. Psihologija pidgotovki majbutnih menedzheriv do upravlinnja zminami v organizaciji : monografija / L.M. Karamushka, M.V. Moskal'ov. – К.-Л'viv : Spolom, 2011. – 216 s.
4. Klimov E.A. Obs'hhaja psihologija. Obs'hheobrazovatel'nyj kurs : ucheb. posobie / E.A. Klimov. – М. : Juniti-Dana, 2001. – 511 s.
5. Kokun O.M. Psihologija profesijnogo stanovlennja suchasnogo fahivecja : monografija / O.M. Kokun. – К. : DP «Inform.-analit. agentstvo», 2012. – 200 s.
6. Kolominskij N.L. Teoretiko-metodologicheskie i metodicheskie problemy sovershenstvovanija psihologicheskij podgotovki menedzherov / N.L. Kolominskij // Personal. – 2000. – № 1 ; № 3 (prilozhenie) : Teoretiko-metodologicheskie problemi sovershenstvovanija psihologicheskij podgotovki menedzherov. – S. 7–11.
7. Korol'chuk M.S. Teorija i praktika profesijnogo psihologichnogo vidboru : navch. posib. dlja studentiv visshih navchal'nih zakladiv / M.S. Korol'chuk, V.M. Krajnjuk. – К. : Nika-Centr, 2012. – 536 s.
8. Kredencer O.V. Psihologichni umovi pidgotovki pidprijemciv do profesijnogo dijal'nosti u sferi torgivel'nogo biznesu [Tekst] : avtoref. dis. kand. psihol. nauk : 19.00.10 / O.V. Kredencer ; In-t psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukrainy. – К., 2009. – 20 s.
9. Lozhkin G.V. Teoretiko-metodologicheskie problemy sovershenstvovanija psihologicheskij podgotovki menedzherov / G.V. Lozhkin, T.V. Petrovskaja // Personal. – 2000. – №1. – S. 124–128.
10. Maksimenko S.D. Metod doslidzhennja osobistosti / S.D. Maksimenko // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2004. – №7. – S. 1–8.
11. Pidprijemnictvo: psihologichni, organizacijni ta ekonomichni aspekti : navch. posib. / S.D. Maksimenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovs'ka, T.Ju. Kulakovs'kij. – К. : Kijiv. nac. torg.-ekon. un-t, 2012. – 720 s.
12. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti : ucheb. posobie / M.A. Dmitrieva, G.S. Nikiforov, V.M. Snetkov i dr. ; pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2007. – 448 s.
13. Tirpak I.V. Organizacijni strukturi biznesu: porjadok stvorennya i funkcionuvannya : navch. posib. / I.V. Tirpak, V.I. Tirpak. – Ternopil' : Dzhura, 2008.
14. Shadrikov V.D. Problemy sistemogenezu professional'noj dejatel'nosti : monografija / V.D. Shadrikov. – М., 2012.
15. Navchal'no-naukovij centr profesijnno-tehnichnoji osviti Nacional'noji akademiji pedagogichnih nauk Ukrainy. Zagal'na harakteristika profesiji menedzher [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : [http://www.nnc.kiev.ua/prof\\_MEN.htm](http://www.nnc.kiev.ua/prof_MEN.htm).

#### **Prymuk, O.O. Scientific approaches to studying professionally important qualities in a person's profiogenesis.**

Social and economic changes that have been taking place in Ukraine place new requirements for specialists. Increasingly important for professionals becomes their ability to be a subject of their own professional development and to find the solutions of socio-economic and professional issues in a rapidly changing reality.

Currently, professionals in trade and business sectors should have professionally relevant knowledge, skills and competencies that provide for their professional flexibility and dynamism in conditions of competition, unpredictable risks, solution finding and responsibilities for it. Researching these aspects is especially relevant in the field of trade and business, including restaurant business.

The article deals with the scientific approaches to studying professionally important attributes in the system personal profiogenesis. The scientific and categorical status of the concept of professionally important qualities is specified through its contents and structure, individuals' psychological qualities, their general and special abilities, professional knowledge, skills and competencies as well as through the impact of external and internal factors on the professional development in their individual profiogenesis. Professionally important qualities are defined as a poli-typological system that is formed under the influence of external and internal factors and determining professional efficiency at all stages of profiogenesis.

Today, due to the fact that individuals' professionally-important attributes in the man-to-man professions remain relatively unexplored, researchers' special attention should be placed on theoretical, methodological and empirical aspects in trade and business sectors.

*Keywords:* activity, profiogenesis, professionally important qualities, development, special abilities, specialist.

#### **Відомості про автора**

**Приймук Олеся Олександрівна**, аспірант кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету, Київ, Україна.

**Prymuk, Olesya Alexandrovna**, graduate student, dept. of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: [alesjasolnceva@rambler.ru](mailto:alesjasolnceva@rambler.ru)