

СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА ЗЕД

Л.В. Хомяк

Запорізький національний університет

У статті розглянуто та проаналізовано сутність, структуру та зміст професійно значущих якостей менеджера ЗЕД, а також виявлено професійні якості, які сприяють успішній управлінській діяльності.

Ключові слова: якість, якості особистості, професійно значущі якості, менеджер ЗЕД.

Постановка проблеми. За сьогоднішніх умов, коли рівень відкритості економіки України є досить високим – зовнішньоекономічна діяльність країни є чинником її економічного розвитку. Держава, беручи активну участь у світових процесах інтеграції та глобалізації, вимагає від системи вищої освіти підготовки високопрофесійних менеджерів ЗЕД, здатних гнучко реагувати на вимоги часу. При цьому особливе значення набуває формування у студентів - менеджерів ЗЕД професійних якостей, необхідних для повноцінної реалізації у майбутній професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури засвідчив, що сучасні дослідники приділяють велику увагу проблемам фахової підготовки майбутнього менеджера ЗЕД. Вивченню особливостей цієї діяльності та психологічних факторів досягнення успіху присвячено чимало публікацій вітчизняних та зарубіжних авторів, таких як: М. Вудкок, Д. Френсіс, О. Рогач, О. Гребельник, І. Багрова, Н. Редіна, А. Рум'янцев, І. Дахно, Ж. Перар, В. Рокоча, І. Сіваченко, Н. Ушаковата і ін.

Мета статті – розглянути та проаналізувати сутність, структуру та зміст професійно значущих якостей менеджера ЗЕД, а також виявити професійні якості, які сприяють успішній управлінській діяльності.

Однак, слід зауважити, що існуючі дослідження недостатньою мірою розглядають проблему професійно значущих якостей майбутнього менеджера ЗЕД. Вивчення цієї проблеми ускладнюється тим, що у психолого-педагогічній літературі існує декілька підходів до визначення поняття «якість особистості».

У сучасних філософських дослідженнях існує велика кількість трактувань якості. Дослідники розглядають цю дефініцію як: постійну сукупність властивостей предмету, як певну визначеність предмету (явища, процесу), яка характеризує його як даний предмет, який володіє сукупністю притаманних йому властивостей і належить до класу однотипних з ним предметів[1, с 135]; як буттєву визначеність будь-якого суцього, яка відрізняє його від усіх інших речей[5, с 190].

Як бачимо, більшість дослідників указують на те, що якість – це певна сукупність властивостей предмету, які дозволяють відносити цей предмет до класу однотипних предметів. Якість особистості – це досить містке поняття, оскільки воно, по-перше, виражає цілісну характеристику, відмінність однієї особистості від іншої; по-друге, вказує на складну динамічну структуру особистості, логічним центром якої є мотиваційна сфера, що визначає її комунікативну, професійну й пізнавальну спрямованість, тому не дає змоги зводити її до простої суми будь-яких властивостей чи характеристик. У зв'язку із цим під якостями особистості науковці розуміють:

- структурні одиниці внутрішнього світу особистості, що відображають єдність свідомості й поведінки(О. Леонт'єв, В. Сластьонін, Р. Хмелюк);
- складні соціально та біологічно обумовлені компоненти особистості, що вбирають у себе психічні процеси, властивості, утворення, стійкі стани та які зумовлюють стійку поведінку особистості у соціальному та природному

середовищі (Г. Коджаспірова, О. Коджаспіров, Н. Конюхов, З. Тюмасєва, Е. Богданов, Н. Щербак);

– узагальнені властивості особистості: чотири основні підструктури динамічної функціональної структури особистості (соціальна підструктура; підструктура досвіду; підструктура форм відображення; біологічно обумовлена підструктура) та дві на них накладені: характер та здібності (К. Платонов);

– змістовні ознаки особистості як форми існування психіки людини, котра є цілісністю, здатною до саморозвитку, самовизначення, свідомої предметної діяльності і саморегуляції та наділеною власним унікальним і неповторним внутрішнім світом (В. Кремень);

– сукупність психічних (у тому числі психофізіологічних) і соціально-психологічних властивостей: спрямованості (потреби, мотиви, інтереси, світогляд, переконання тощо), рис темпераменту та характеру, здібностей, особливостей психічних процесів (відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уяви, уваги, емоційно-вольової сфери) (О. Фунтікова).

Аналіз підходів до визначення «якості особистості» дозволяє зробити висновок, що більшість авторів розглядають їх як цілісну інтегральну характеристику, до структури якої входять: психічні процеси (відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уяви, уваги, емоційно-вольової сфери), властивості (темперамент, характер, здібності), стани, спрямованості (потреби, мотиви, інтереси, світогляд, переконання).

Сучасні вчені не мають одностайної думки щодо визначення поняття професійно значущі якості. З різних позицій професійно значущі якості особистості досліджували Б. Ананьєв, С. Батишев, В.О. Бодров, В. Дружинін, Б. Душков, Е. Зеєр, Є. Ільїн, А. Карпов, Є. Клімов, Н. Кузьміна, А. Маркова, В. Маришук, Ю. Поваренков, Н. Ребров, В. Шадриков та ін.

Проаналізувавши роботи вказаних авторів, ми дійшли висновку, що існує дві точки зору на досліджувану проблему: згідно з першою – професійно

важливі та професійно значущі якості розглядаються окремо, згідно з другою – професійно важливі та професійно значущі якості вживаються як синонімічні. Представником першого напрямку можна назвати Ю. Поваренкова, який до професійно важливих якостей відносить професійні знання та професійні здібності, а до професійно значущих якостей – професійні інтереси, установки, риси характеру і ряд інших. На думку вченого, професійно значущі якості визначають відношення людини до професійних функцій та до професіоналізації в цілому, ступінь їх прийняття, а професійно важливі якості – процес і результат реалізації рішення професійних задач та задач професійного розвитку [6, с 45-50].

Науковці, які дотримуються другої точки зору (Г. Акопов, Б. Душков, А. Корольов, Б. Смірнов та ін.) поняття «професійно значущі якості» та «професійно важливі якості» використовують як синонімічні. Ми погоджуємося з точкою зору названих авторів та будемо дотримуватися її у нашому дослідженні.

Найбільш фундаментальним дослідженням щодо професійно значущих якостей особистості є концепція В. Шадрикова, згідно з якою автор розглядає професійно значущі якості як індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність цієї діяльності й успішність її виконання. До професійно значущих якостей автор відносить і здібності, але підкреслює, що вони не вичерпують всього об'єму професійно значущих якостей [11, с 66].

Таким чином, головним критерієм виділення професійно значущих якостей є відношення індивідуальних якостей людини до діяльності, а також форма її професійної активності. Отже, під професійно значущими якостями особистості ми будемо розуміти індивідуально-особистісні та соціально-психологічні особливості людини, що у комплексі забезпечують успішність її роботи на певній посаді. Структуру професійно значущих якостей складають здібності, спрямованості, властивості (інтелектуальні,

моральні, емоційні, вольові, організаторські), психічні стани і процеси, мотиви, потреби та стосунки (до праці, до інших людей).

Для розкриття сучасних підходів до визначення змісту професійно значущих якостей майбутнього менеджера ЗЕД звернемося спочатку до аналізу базових понять «менеджмент» та «менеджер».

Терміни «менеджмент» та «менеджер» увійшли до нашої мови наприкінці 80-х років з початком ринкової економіки, стаючи синонімами звичних понять «управління», «управлінська діяльність», «керівник», «директор». Але не завжди ці терміни можна вживати як тотожні. Термін «управління» набагато ширший, оскільки вживається щодо різних видів людської діяльності, різних сфер діяльності, органів управління. Термін «менеджмент» вживається лише стосовно до управління соціально-економічними процесами на рівні фірми, яка діє у ринкових умовах. Існує багато визначень терміну «менеджмент», які розкривають це поняття з різних точок зору. Наведемо деякі з них.

«Сучасний економічний словник» дає наступне визначення: «Менеджмент – це сукупність принципів, форм, методів, прийомів і засобів управління виробництвом і виробничим персоналом з використанням досягнень науки управління; керівництво підприємства, фірми, керівний орган» [7, с. 237].

У інших наукових джерелах менеджмент визначається як:

– наука про управління, особливий вид діяльності, змістом якої є цілеспрямований вплив на працівників, на управління і координацію операцій фірми в умовах ринку для досягнення цілей, поставлених перед підприємством (С. Мочерний);

– один з найважливіших видів діяльності людини, що включає функції: планування, організація, мотивація, контроль (М. Мескон);

– мистецтво управління (М. Лапуста).

Усі наведені визначення не суперечать один одному, вони лише розкривають багатогранність цього поняття. Ми погоджуємося з думкою В. Шатуна, який дійшов висновку, що дати однозначне, повне і коротке визначення цього поняття складно, легше перелічити його відмітні риси.

Найважливішою ознакою сучасного менеджменту є те, що він формує особливий тип керівника – менеджера. Менеджмент та менеджери нероздільні, це єдине ціле. У літературі зустрічаються різні підходи до визначення цього фахівця.

«Економічна енциклопедія» дає наступне трактування: менеджер – це професійний керуючий, який має спеціальну підготовку з питань підприємницької діяльності в економіці, праві, соціальній психології, менеджменті і володіє певними трудовими навичками. Належить до керівного складу фірм, компаній, фінансових установ, банків, культурологічного бізнесу, наділяється певною виконавчою владою, не обов'язково будучи власником чи акціонером цих установ.

Аналіз поняття дозволяє нам розуміти сучасного менеджера як фахівця, який організує, налагоджує конкретну діяльність підлеглих йому працівників і одночасно самвиконує певний обсяг управлінських функцій. Іншими словами, менеджер – це управлінець, директор, завідувач, адміністратор, функціонер, найманий професійний керівник, що не є власником фірми.

Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності (надалі ЗЕД) – це одна з підсистем у системі менеджменту. Поняття «менеджмент ЗЕД» порівняно нове. Для того, щоб з'ясувати його суть і особливості, необхідно спочатку розкрити зміст поняття «зовнішньоекономічна діяльність».

Згідно з Законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність» поширеним є таке визначення: зовнішньоекономічна діяльність – це діяльність суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, побудована на взаємовідносинах між ними, що має місце як на території України, так і за її межами [3]. Тому очевидно, що

зовнішньоекономічна діяльність включає два види ділових операцій: операції українських суб'єктів господарювання за межами України та закордонних господарських суб'єктів із різних країн в Україні.

У відповідності до поняття «зовнішньоекономічна діяльність», під «менеджментом ЗЕД» ми будемо розуміти управління виробничо-господарською і комерційною діяльністю підприємства, пов'язаною з його виходом на зовнішній ринок, у зовнішнє міжнародне середовище з метою більш повного використання зовнішніх (міжнародних) факторів економічного росту [2, с. 9].

Сутність менеджменту зовнішньоекономічної діяльності полягає у комплексному дослідженні та моделюванні міжнародного середовища у поєднанні з налагодженою взаємодією всіх підрозділів і посадових осіб організації/установи в інтересах продуктивного досягнення визначених зовнішньоекономічних стратегій.

Менеджер ЗЕД – це фахівець, який управляє виробничо-господарською і комерційною діяльністю підприємства, пов'язаною з його виходом на зовнішній ринок, у зовнішнє міжнародне середовище.

Робота менеджера ЗЕД значною мірою відрізняється від традиційної управлінської роботи. Майбутній менеджер з управління ЗЕД повинен уміти: професійно керувати тою чи іншою ланкою зовнішньоторгового підрозділу підприємства; самостійно приймати правильні рішення в галузі управління зовнішньоекономічною діяльністю; виявляти тенденції і перспективи розвитку конкретних ринків і використовувати ці результати в своїй практичній діяльності; аналізувати діяльність фірм-контрагентів і фірм-конкурентів, міжнародних організацій; виробляти стратегію ЗЕД підприємства, планувати її реалізацію; створювати оптимальну організовану структуру управління ЗЕД; брати участь в підготовці контрактів купівлі-продажу; визначати і підтверджувати ціни й умови доставок в контракті; аналізувати ефективність зовнішньоторгових операцій, готувати практичні поради по їх удосконаленню;

здійснювати пошук, збір і систематизацію необхідної для практичної діяльності інформації; вести зовнішньоторгову комерційну кореспонденцію, оформляти відповідну зовнішньоторгову і комерційну документацію [2, с. 11].

Для опису характеристик управлінської діяльності, на думку А. Карпова, слід використовувати традиційні уявлення про структуру психологічної організації суб'єкта, враховуючи при цьому специфіку діяльності, а також значимість якостей фахівців для організації. Автор вважає, що управлінська діяльність може характеризуватися різним рівнем її якісних параметрів, які залежать в першу чергу від професійно значущих якостей фахівців та відображаються у трьох основних вимірах:

1) діяльнісному, що пов'язаний з організацією та управлінням якою-небудь системою;

2) кадровому – «особистісному», що пов'язаний із управлінням людьми та організацією міжособистісних взаємодій;

3) виробничо-технологічному, що пов'язаний безпосередньо з організацією технологічного процесу, з його оперативним управлінням [4, с. 38].

Розглядаючи проблему змісту професійно значущих якостей майбутнього менеджера, звернемо увагу на структуру якостей, якої дотримується психолог Г. Юркевич. Дослідниця схильна окремо виділяти вольові якості, що характеризують ставлення менеджера до себе й свого саморозвитку: наполегливість, рішучість, впевненість у собі, зібраність, витримку, стресостійкість; емоційно динамічні якості: почуття гумору, життєрадісність, оптимізм; якості, що характеризують ставлення менеджера до колег, підлеглих, а саме: комунікабельність, контактність, емпатія; якості, що характеризують ставлення менеджера до управлінської діяльності та вирішення управлінських завдань, а саме: високий професіоналізм, творчий характер праці, відчуття нового, відчуття ситуації [12, с. 16].

Є. Ходаківський, Ю. Богоявленська, Т. Граб вважають, що якості та риси керівника, який досягає успіху, можна поділити на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні.

Психологічні: прагнення до лідерства, здатність до керівництва; сильні волюві якості; готовність до розумного ризику; прагнення успіху, честолюбство; здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях; самодостатність особистості; комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогнозування); стресостійкість, адаптивність.

Інтелектуальні: прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей та досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзій; панорамність мислення, а також професійна предметність; мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення; здатність до самоаналізу; уміння розуміти, приймати та використовувати з користю для справ думки, протилежні власним; психологічна освіта.

Професійні: уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу, інформаційних технологій; глибокі знання особливостей функціонування ринкової економіки; схильність та здатність віднаходити резерви людського чинника в підприємстві; уміння заохочувати персонал за добру роботу і справедливо критикувати (але не публічно!); мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення за тих умов, коли альтернативні варіанти дій, інформація та цілі не чіткі або сумнівні; уміння ефективно та раціонально розподіляти завдання і відводити на них оптимальний час; діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість.

Соціальні: уміння враховувати політичні наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; уміння встановлювати та підтримувати систему стосунків із рівними собі людьми; тактовність та ввічливість, переважання демократичності у стосунках з людьми; уміння залишатися цілим між тиском згори та опором знизу; уміння брати на себе

відповідальність, беззастережне виконання правил, які схвалені організацією; уміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій [10, с. 20-21].

Як бачимо, існує багато науково-практичних підходів до вирішення проблеми професійно значущих якостей. Суперечливість і різноманіття точок зору серед науковців лише підкреслює актуальність цієї проблеми. На нашу думку, серед запропонованих науково-практичних підходів заслуговує уваги функціонально-діяльнісний підхід, тобто визначення професійно значущих якостей менеджера ЗЕД на основі та у зв'язку з його професійними функціями та особливостями діяльності. Підтвердження цієї думки ми знаходимо у В. Сластьоніна, який під професійно значущими якість розуміє «сукупність найбільш суттєвих, відносно стійких властивостей та характеристик, що обумовлюють готовність до виконання певних соціальних та професійних функцій» [9, с. 24]. Основним критерієм якості роботи будь якого спеціаліста, вважає вчений, є виконання ним професійних функцій. Отже, аналіз функцій надасть нам можливість виокремити відповідні їм професійно значущі якості.

Під функціями менеджменту ми будемо розуміти відносно відокремлені напрямки управлінської діяльності, які дозволяють здійснювати певний вплив на управлінський об'єкт в цілях досягнення поставленої задачі [8, с. 117].

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника вищого навчального закладу з кваліфікацією «Магістр з менеджменту ЗЕД» виділяє наступні виробничі функції: планувальна, організаційна, мотиваційна, контрольна, координаційна, дослідницька, освітня.

Таким чином, проаналізувавши психолого-педагогічну літературу та виробничі функції менеджера ЗЕД, ми схильні виділяти такі групи якостей: фахові, організаційні, комунікативні та особистісні.

Фахові якості ми виділяємо тому, що ці якості характеризують менеджера ЗЕД як грамотного фахівця і вони є передумовою виконання їм функціональних обов'язків. Проаналізувавши якості, які науковці відносять до цієї групи, ми пропонуємо наступний перелік якостей, що мають актуальність на сьогодні:

управлінська компетентність, аналітичність та критичність мислення, стратегічність та прогностичність, здатність приймати аргументовані рішення, висока мотивація досягнень, здатність до виправданого ризику, креативність, підприємливість. Ці якості є необхідною умовою для виконання таких функцій як планувальна, дослідницька та освітня.

Організаторські якості ми виокремлюємо тому, що менеджер це людина, яка професійно здійснює функцію організації та управління у ринковій системі відносин. Менеджер повинен розуміти природу управлінських процесів, вміти організувати роботу підлеглих, розподіляти відповідальність за рівнями управління та забезпечувати чіткий контроль і координацію. Ця група якостей є необхідною умовою для виконання таких функцій як організаційна, контрольна та координаційна. Ми пропонуємо наступний перелік якостей, які на наш погляд, доречно було б віднести до цієї групи якостей: цілеспрямованість, здатність мотивувати та заохочувати роботу підлеглих, рішучість, наполегливість та витримка, ініціативність, самостійність, здатність до лідерства, вимогливість до себе та оточуючих.

Комунікативні якості поєднують всі первинні функції менеджера ЗЕД. Саме від того, наскільки менеджеру вдасться налагодити взаємодію з підлеглими та колегами, переконати у необхідності виконання прийнятих управлінських рішень, від того наскільки успішно будуть проведені переговори та встановлено контакти з іноземними партнерами, залежить ефективність діяльності організації загалом чи її окремих структурних одиниць. До комунікативних якостей ми відносимо наступні: контактність, толерантність, тактовність, переконливість, емпатійність, почуття гумору, вміння запобігати конфліктам й ефективно їх вирішувати, вміння публічно виступати.

Також ми виокремлюємо групу особистісних якостей тому, що у процесі виконання своїх функціональних обов'язків менеджери ЗЕД взаємодіють з широким колом людей— підлеглими, колегами, керівниками, акціонерами,

постачальниками, замовниками, з іншими людьми та організаціями, які прямо та опосередковано пов'язаними з діяльністю організації, щозаймається зовнішньоекономічною діяльністю. Щоб працювати з людьми, що розрізняються за своїм статусом, інтересами, національністю та культурою, менеджери ЗЕД повинні мати багато специфічних особистісних якостей, які підсилюють довіру та повагу з боку тих людей, з якими вони вступають у контакт. Ми схильні віднести до цієї групи якостей наступні: стресовитривалість та саморегуляція, адаптивність, працездатність, самокритичність, оптимізм, відповідальність, справедливість, чесність та порядність. Група особистісних якостей є необхідною умовою для виконання таких функцій як організаційна, мотиваційна, контрольна та координаційна.

Висновки. Професійно значущі якості майбутнього менеджера ЗЕД – це система пов'язаних між собою взаємозумовлених індивідуально-особистісних рис та здібностей, що актуалізуються на рівні професійних функцій та завдань, на поведінковому рівні й у процесі професійної соціалізації особистості та сприяють успішності професійної діяльності. Структуру професійно значущих якостей менеджера ЗЕД складають різноманітні компоненти чотирьох груп якостей: фахові, організаторські, комунікативні та особистісні. Виявлено, що комунікативні якості є невід'ємною складовою професійно значущих якостей майбутнього менеджера ЗЕД, вони є об'єднуючими для всіх його первинних функцій. Успішне виконання діяльності можливе лише у випадку взаємозв'язку між групами професійно значущих якостей. Багато якостей взаємодіють між собою і є спільними для виконання декількох менеджерських функцій. Завдяки цій взаємодії вони не є автономними одна від одної, а виступають як компоненти та засоби реалізації одна одної. Щільність зв'язку та ступінь взаємопроникнення виражена настільки, що кожна окрема здатність фактично є ефектом об'єднання, конвергенції багатьох якостей особистості, що є професійно значущими для майбутніх менеджерів ЗЕД.

ЛІТЕРАТУРА

1. Введение в философию : [учебник для вузов] / [в 2 ч.] / Фролов И. Т., Араб-Оглы Э.А., Арефьева Г.С. – Ч.2. – М.: Политиздат, 1989.
2. Дроздова Г.М. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємства: [навчальний посібник] / Дроздова Г.М. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 172 с.
3. Закон України від 16.04.91 р. № 956-ХІІ «Про зовнішньоекономічну діяльність» / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/dmsu/control/uk/faq/fulllist?themeld=340403&qliststind=11>
4. Карпов А. В. Психология менеджмента /: [учеб. пособие] / Карпов А. В. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.
5. Петрушенко В. Тлумачний словник основних філософських термінів / Петрушенко В. – Львів: Видавництво національного університету “Львівська політехніка”, 2009. – 264 с.
6. Поваренков Ю.П. Роль индивидуальности в развитии профессионально важных качеств субъекта труда / Ю.П. Поваренков // Вестник интегративной психологии. – Ярославль, Москва, 2007. С. – 45-50.
7. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / [5-е изд., перераб. и доп] / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. – М.: ИНФРА-М, 2006. –495 с.
8. Рульєв В. А., Гуткевич С. О. Менеджмент/ : [навч. посіб] / В. А. Рульєв, С. О. Гуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.
9. Сластенин В.А. Профессиональная готовность учителя в воспитательной работе : содержание, структура, функционирование / В.А. Сластенин // Профессиональная подготовка учителя в системе высшего образования. – М. : Изд-во Моск. пед. ин-та им. В. И. Ленина, 1982. – С. 14-28.
10. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління [підручник] / [3-тє вид. перероб. та доп.] / Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.
11. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека / Шадриков В. Д. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
12. Юркевич Г. Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психолог. наук : спец. 19.00.05. “Соціальна психологія” / Г. Й. Юркевич. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка, АПН України, 1999. – 21 с.

ХОМЯК Л.В. СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМІХ КАЧЕСТВ МЕНЕДЖЕРА ВЭД

В статье рассмотрены и проанализированы сущность, структура и содержание профессионально значимых качеств менеджера ВЭД, а

также выявлены профессиональные качества, которые способствуют успешной управленческой деятельности.

Ключевые слова: качество, качества личности, профессионально значимые качества, менеджер ВЭД.

***НОМУАК Л.В.* THE NATURE, STRUCTURE AND CONTENT OF PROFESSIONALLY SIGNIFICANT QUALITIES OF THE MANAGER OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY**

The article describes and analyzes the nature, structure and content of professionally significant qualities of a manager of foreign economic activity as well as some professional qualities contributing to successful management.

Key words: quality, personal qualities, professional qualities, a manager of foreign economic activity.