

14. Tekhnolohiya psykholohichnoyi pidhotovky personalu derzhadministratsiy do roboty v komandi : navch. posib. / Karamushka L.M., Fil' O.A., Levkovets' V.V., O.I. Al'okhina, V.O. Mykhaylenko. – K. : Nauk. svit, 2008. – 182 s.
15. Tolkovanov V.V. Ukrayins'kym reformam potribni lidery. I my yikh hotuyemo / V.V. Tolkovanov // Mistseve samovryaduvannya ta rehional'nyy rozvytok v Ukrayini. – K., 2013. – № 2 (kviten'-cherven'). – S. 45–47.
16. Fel'kel' T.H. Psykholohichni umovy rozvytku lider's'kykh yakostey u maybutnikh naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk ; spets. : 19.00.10 – orhanizatsiyna psykholohiya;ekonomichna psykholohiya / T. H. Fel'kel' ; Natsional'na akademiya pedahohichnykh nauk Ukrayiny, Instytut psykholohiyi im.H.S.Kostyuka APN Ukrayiny. – K. : IP im. H.S. Kostyuka APN Ukrayiny, 2013. – 21 s. – [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : naps.gov.ua/uploads/files/sod/2013.Docx

Gumenyuk, O.G. Analysis of the main forms of civil servants' leadership. The article analyzes the main forms of local government civil servants' leadership. In spite of the importance of the problem of civil servants' leadership in Ukraine whose successful solution can improve competitiveness of the Ukrainian civil service, there is little research on the problem with no clear classification of civil servants' leadership forms.

Based on a synthesis of modern concepts of leadership the author has identified and described three forms of civil servants' leadership which include manager leadership, team leadership and self-leadership.

Manager leadership is referred to as managers' personal and psychological impact on team members to achieve specific organizational goals. There are two sets of managers' leadership qualities. The first set includes managers' ability to lead and their harmonious combination of administrative and leadership qualities. The second set is made up of three subgroups of attributes: creative and innovative attributes, partnership attributes, and social responsibility attributes.

Team leadership is seen in the effective fulfilment of important organizational tasks. Self-leadership is about exercising leadership functions by individuals, i.e. local government officers, in relation to their profession.

It is noted that civil servants can become professionally efficient only on condition of the integration of all leadership forms, understanding of their formations and manifestations in key areas of civil service.

Keywords: civil servants, leadership, leadership forms, manager leadership, team leadership, self-leadership.

Відомості про автора

Гуменюк Оксана Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та соціально-гуманітарних наук Хмельницького університету управління і права, м. Хмельницький, Україна.

Gumenyuk, Oksana Hryhorivna, PhD, Associate Professor, Dept. of Philosophy, Social and Human Sciences, Khmelnytsky University of Management and Law, Khmelnytsky, Ukraine.

E-mail: oksana-gumenjuk11@rambler.ru

УДК 159.923:338.242.2:338.48

Жовнер В.Ю.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА У ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ ОСОБИСТОСТІ

Жовнер В.Ю. Конкурентоспроможність як психологічна складова у професіогенезі особистості. Активний розвиток конкурентоспроможності у професіогенезі особистості відбувається завдяки взаємодії та пристосуванню, з одного боку – людини як суб'єкта діяльності до умов діяльності, що вимагає розвитку організаційних, економічних, технічних характеристик зовнішнього середовища. З іншого боку – кожен період онтогенетичного і професійного розвитку професіонала розглядається у єдності та взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників (біологічної, соціальної, професійної, пізнавальної підсистем структури особистості) та має свої особливості в індивідуально-психологічній сфері, що у сукупності визначає якість та успішність діяльності професіонала і дає підстави розглядати конкурентоспроможність як психологічну складову у професіогенезі особистості.

Ключові слова: конкурентоспроможність, психологічна складова, професіогенез, особистість, умови, розвиток.

Жовнер В.Ю. Конкурентоспособность как психологическая составляющая в профессиогенезе личности. Активное развитие конкурентоспособности в профессиогенезе личности происходит благодаря взаимодействию и приспособлению, с одной стороны – человека как субъекта деятельности к условиям деятельности, требующей развития организационных, экономических, технических характеристик внешней среды. С другой стороны – каждый период онтогенетического и профессионального развития специалиста рассматривается в единстве и взаимодействии внешних и внутренних факторов (биологической, социальной, профессиональной, познавательной подсистем структуры личности), а также имеет свои особенности в индивидуально-психологической сфере, которые в совокупности определяют качество и успешность деятельности профессионала, что дает основания рассматривать конкурентоспособность как психологическую составляющую в профессиогенезе личности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, психологическая составляющая, профессиогенез, личность, условия, развитие.

Постановка проблеми. Умови і особливості функціонування нинішнього суспільства у XXI столітті визначається конкурентоспроможністю як однією з основних складових успішності підприємницької діяльності. Докорінні зміни, які відбуваються одночасно у багатьох напрямках,

перетворюють всі сфери життєдіяльності людини у суспільстві та вимагають конкурентоспроможності фахівців, які здатні бути гнучкими, швидко змінюватись, адаптуватись до надзвичайно складних умов ринкової економіки, прагнути до найвищих стандартів і статусу в суспільстві, долати перешкоди, систематично оволодівати і впроваджувати нові професійні компетентності, досягати поставленої мети [1-3].

Водночас, конкурентоспроможні, успішні фахівці мають бути в гармонії із зовнішніми (економічними, юридичними, організаційними) і внутрішніми чинниками, що зумовлено індивідуально-психологічними особливостями, онтогенетичним професійним розвитком особистості із збереженням психічного і фізичного її здоров'я.

Виходячи із нинішніх реалій соціально-економічного розвитку України, в умовах політичних та соціальних потрясінь унаслідок фінансово-економічних криз різної інтенсивності у світовому масштабі набувають нового змісту підходи щодо розгляду стереотипів традиційних форм професіогенезу [3; 4; 6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професіогенезу за своєю сутністю є проблемою активної взаємодії людини і пристосуванням, з одного боку, діяльності до психологічних умов фахівця, а з іншого – оцінка і розвиток професійно важливих якостей, що зумовлюють конкурентоспроможність у конкретній діяльності. Перший підхід передбачає зовнішні – ергономічні, економічні, технічні умови розвитку успішної професійної діяльності, а другий потребує системи психологічних заходів і засобів збереження конкурентоспроможності у процесі формування професіонала (В. Бодров, Є. Клімов, М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Максименко, М. Макаренко).

Психологічні особливості професійного розвитку фахівців у різних галузях професійної діяльності та за різними науковими підходами розглядали такі вчені як Б. Ананьєв, Г. Костюк, М. Корольчук, Л. Карамушка, А. Маркова, С. Мітіна, С. Максименко, С. Миронець, О. Тімченко [5; 7; 8; 10].

Концептуальні підходи до професійного розвитку особистості у професіогенезі свідчать про різноманіття поглядів науковців до зазначеної проблеми, що доповнюють одна одну. Так, за однією концепцією за основу професійного розвитку приймається така його форма, як професійне становлення, об'єктом розвитку є особистість, а основою професійного розвитку виявляється соціальна ситуація і провідна діяльність (Е. Зеєр, Т. Кудрявцева, Є. Клімов, Г. Костюк, Е. Симанюк). В основі іншої концепції формою професійного розвитку вважається процес професіоналізації із суб'єктом діяльності, який досягає різних рівнів успішності виконання діяльності (Н. Глуханюк, Л. Карамушка, М. Корольчук, В. Крайнюк, Л. Мітіна). В основі концепції особистісно-професійного розвитку об'єкт розвитку – зріла особистість, в основі професійного розвитку лежить самоорганізація особистості (Л. Анциферова, А. Деркач, О. Зазикіна, Л. Маркова, С. Максименко, Є. Пряжніков, О. Тімченко) [2; 6; 9; 11].

Прихильники концепції професійного становлення особистості в якості об'єкта розвитку розглядають особистість, яка є головним чинником прогресивних змін у психіці людини (В. Бодров, Є. Зеєр, Г. Костюк, Є. Клімов, С. Максименко, Е. Симанюк). Критеріями періодизації професійного розвитку виявляється соціальна ситуація розвитку і провідна діяльність. У концепції Н. Глуханюк, Л. Карамушки, М. Корольчука, В. Крайнюк, Л. Мітіної у процесі професіоналізації працівників об'єктом розвитку виявляються суб'єкт діяльності, якого в одних випадках розглядають як спеціаліста, а в інших – як професіонала [5-8].

Важливість, актуальність і недостатня розробленість проблеми, суспільна та наукова необхідність її розв'язання зумовили вибір теми статті.

Мета статті: здійснити теоретичний аналіз конкурентоспроможності як психологічної складової у професіогенезі особистості.

Завдання дослідження: здійснити аналіз наукових підходів професійного та вікового розвитку особистості та з'ясувати індивідуально-психологічні особливості, що визначають рівень конкурентоспроможності в професіогенезі особистості.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У професіогенезі особистості виконання діяльності на креативному (творчому рівні) суб'єктом розвитку виявляється зріла особистість. Психологічним змістом на рівні розвитку зрілої особистості вважається самоактуалізація як прагнення особистості до повного виявлення і розвитку своїх потенційних можливостей. На цьому рівні професіогенезу на перший план виступають певні протиріччя професійного самоусвідомлення, а саме: переоцінка і внутрішня неузгодженість рівня домагань, ціннісних орієнтацій, самооцінки, соціально-професійних настанов [8].

Високий рівень самодетермінації професійного розвитку зумовлює низку індивідуально-психологічних характеристик, що сприяють конкурентоспроможності фахівця, таких як понаднормативну професійну активність, гнучкість, пластичність, креативність у взаємодії. Водночас, повне «занурення» у професійне середовище, патологічна (невротична) потреба у визнанні, схваленні може викликати деструктивні конфлікти, відчуження, ізоляцію, що призводить до соціально-психологічної дезадаптації та негативно впливає на конкурентоспроможність особистості, яка вже потребує професійного самозбереження [7].

Таким стадіям професіогенезу особистості, як професійна майстерність і наставництво, притаманний більшою мірою особистісно-професійний розвиток як процес розвитку особистості, який зорієнтовано на найвищий рівень професійних досягнень, що безумовно позитивно впливає на конкурентоспроможність фахівця. На думку Л. Анциферової, провідне і суттєве значення для такого рівня професійного розвитку має реалізація особистісного потенціалу. При цьому автори цієї концепції (А. Деркач, А. Зазикін, Л. Маркова) у зміст поняття особистісного потенціалу вкладають не тільки те, що дано людині від природи (здібності), але й ті професійно важливі якості і знання, навички та уміння, які розвиваються, поповнюються, удосконалюються. Тобто, на наш погляд, задатки, що розвиваються у професійному середовищі, сприяють формуванню високого рівня конкурентоспроможності фахівця і залежать, у першу чергу, від особистісної її самоактуалізації – прагнення фахівця до найбільш можливого повного виявлення і розвитку особистісного потенціалу. Такий високий рівень професіоналізму за рахунок особистісно-професійного розвитку, за твердженням А. Деркача і В. Зазикиної, має прогресивне спрямування, що, на наш погляд, у професіогенезі особистості зумовлює відповідно високий рівень конкурентоспроможності. Наше припущення підтверджується тим, що на цьому рівні професіогенезу відбуваються позитивні зміни щодо розвитку конкурентоспроможності за рахунок здатності мобілізувати себе на долавання об'єктивних труднощів, які заважають виявляти самостійність, змінити мотиваційну сферу з акцентом на загальнолюдські цінності, зростання здатності умінь працювати на високому інтелектуальному рівні, впроваджувати на практиці, більш об'єктивно оцінювати свої позитивні та негативні характеристики і ступінь готовності до нових складних відповідальних справ у відповідності і з урахуванням загальнолюдських цінностей [10; 11; 12].

Рушійною силою досягнення вершин професіоналізму виявляється самоактуалізація, стосовно якої є реалізація свого особистісно-професійного потенціалу завдяки розвитку інтегральних характеристик конкурентоспроможності до дуже високого рівня компонентів підструктур психічних властивостей і психічних пізнавальних процесів, характеристик особистості, її досвідової і соціальної підструктур з вираженою спрямованістю на професійну діяльність. Причому, цей рівень дає змогу не тільки використовувати свої високі потенційні можливості, а й відновлювати і поновлювати їх та володіти усвідомленими і неусвідомленими техніками актуалізації здатності особистості підтримувати високий рівень конкурентоспроможності у взаємодії [6; 8].

Водночас, надзвичайно високий рівень професіоналізму на стадіях професійної майстерності та наставництва супроводжується досягненням таких особистісних характеристик, як критичність, упевненість у собі, незалежність суджень, підвищений рівень домагань, висока потреба у визнанні, креативність, внутрішній локус контролю, високий рівень рефлексії, соціальної відповідальності. Такі індивідуально-психологічні характеристики притаманні конкурентоспроможним особам, але, при цьому, їхня гіперболізація та завищені самооцінки можуть виявлятися міжособистісними конфліктами професіоналів з керівниками, іншими працівниками, що може негативно впливати на конкурентоспроможність фахівця [5; 7; 12].

У професіогенезі особистості, відповідно до завдань нашого дослідження, важливим виявляється з'ясування різнопланових чинників, що зумовлюють професійний розвиток фахівця і мають безпосередній вплив на конкурентоспроможність особистості. Безумовно, що чинники мають складну структуру, і за змістом до детермінант професіогенезу особистості, що визначають також і рівень конкурентоспроможності, належать зовнішні: макро- і мікроекономічні, природно-географічні, соціально-економічні, організаційні (професійне середовище), і внутрішні – біологічні параметри, індивідуально-психологічні особливості. Взаємодія цих чинників відбувається у тісному взаємозв'язку з віковими змінами впродовж онтогенезу людини, і на кожному з етапів професійного розвитку вони зумовлюють особливості конкурентоспроможності [3; 4].

У психологічних дослідженнях професіогенез особистості розглядається як суб'єкт-об'єктна взаємодія природи, суспільства (професійного середовища) і людини (Е. Дюркгейм, І. Кант, А. Леонтьєв, С. Максименко, Г. Парсонс, С. Рубінштейн, Л. Сорокін). Особистісно-смісловий розвиток як духовну складову життя людини висвітлено в культурологічно-історичних дослідженнях (Л. Виготський, В. Зінченко, Г. Костюк). Досить велика група науковців неодноразово у своїх роботах підкреслювали поліфакторність і багатомірність процесів розвитку особистості (Б. Ананьєв, А. Асмолов, Л. Карамушка, М. Корольчук М. Макаренко, С. Максименко, М. Савчин, Е. Симанюк та ін.) [2; 5-9].

Професійний розвиток особистості відбувається у часовому вимірі – від початку формування інтересу і схильності до певної професії і до закінчення активної професійної діяльності. Вікові зміни людини впродовж тривалого періоду онтогенезу виявляються важливими детермінантами конкурентоспроможності особистості, які пов'язані з індивідуально-психологічними змінами, впливом соціально-економічного і професійного середовища [10].

Найбільш відома в психології класифікація розвитку особистості як суб'єкта праці – періодизація С. Клімова [6]. Автор виокремлює десять стадій у професіогенезі особистості, а саме:

- стадія передгри (від народження до трьох років), коли відбувається розвиток психічних пізнавальних процесів, рухової і мовленнєвої систем, а також засвоюються прості правила поведінки й моральних оцінок, що виявляється основою подальшого розвитку і залучення до праці;
- стадія гри (3–6–8 років), коли відбувається оволодіння основами смислів людської діяльності, перші знайомства з конкретними професіями у вигляді гри і конкретної взаємодії;
- стадія оволодіння навчальною діяльністю (від 6–8 до 11–12 років), коли інтенсивно розвиваються функції самоконтролю, самоаналізу, здатності планувати свою діяльність, долаються конкурентні амбівалентні бажання (робити уроки – гратися, бути кращим – змиритися з посереднім);
- стадія оптації (від 11–12 до 14–18 років), в якій формується усвідомлення і відповідальне планування професійного шляху;
- стадія адепта – це стадія професійної підготовки у школі;
- стадія адаптанта – це входження у професію після завершення навчання у профтехучилищі (до 2–3 р.);
- стадія інтернала – входження у професію в якості повноцінного колеги з індивідуальними характеристиками конкурентоспроможності;
- стадія майстра – фахівець кращий серед звичайних і хороших працівників, просто помітно виокремлюється на загальному фоні як більш конкурентоспроможний;
- стадія авторитету – це означає, що працівник став кращим серед майстрів, що характеризує його як фахівця, який має високий рівень конкурентоспроможності;
- стадія наставника – найвищий рівень розвитку особистості у професійній діяльності, який свідчить про такий високий рівень конкурентоспроможності, що він здатний передати найкращий досвід своїм учням [6].

Професіогенез особистості більшість авторів розглядають як інтеграцію двох процесів – розвитку особистості в онтогенезі, тобто на усьому життєвому шляху і процесу професіоналізації особистості з періоду початку професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності. Такий підхід професійного розвитку використав Д. Сьюпер, який розглядає свою модель професіогенезу, яка включає такі 6 етапів:

- *перший* етап – зростання від народження до 14 років через фази фантазії (4–10 років, усвідомлення інтересів (11–12 років), усвідомлення своїх здібностей (13–14 років);
- *другий* етап – дослідження своїх сил і схильностей, коли відбувається пошук себе, апробація своїх сил у різних видах початкової чи трудової діяльності (15–24 років) та особливо, активний пошук самостійного професійного життя у перехідний період (18–21 років);
- *третій* етап – пробний, коли особистість випробовує себе у якості повноцінного спеціаліста, здатного конкурувати з більш досвідченими, саме конкурентоспроможність фахівця в цей період виявляється рушійною силою до успіху у кар'єрі;
- *четвертий* етап – стабілізації, коли відбувається самоствердження себе як надійного, конкурентоспроможного спеціаліста. Саме на цьому етапі відбувається подальша професійна освіта, стабілізація своїх позицій в організації (від 30 до 44 років);
- *п'ятий* етап – підтримки. У цей час відбувається збереження досягнутих позицій, намагання створити стійкий рівень професійного, соціального становища і збереження високого рівня конкурентоспроможності (45–64 років);
- *шостий* етап – спаду, коли спостерігається зниження соціальної та професійної активності, але за певних умов та індивідуально-психологічних особливостей може відбуватись гіперактивність особистості та демонстрація своєї конкурентоспроможності [5; 7].

На думку Е. Еріксона, головний критерій розвитку – психосоціальна ідентичність як інтегративна властивість особистості, і особливого значення автор надає першим трьом періодам розвитку.

За Е. Еріксоном, *перший* період – базальна довіра чи недовіра як почуття надії, захищеності або безнадійності, що в майбутньому безумовно позначиться на рівні конкурентоспроможності особистості. *Другий* період автор характеризує як «автономія – чи сумнів, сором», («Я сам» 1–3 років). *Третій* – «ініціативність чи почуття провини» (3–6 років) [4].

Якщо порівнювати різні підходи до вікової періодизації, то перших три періоди розвитку, за Е. Еріксоном, відповідають періодові дошкільного дитинства та включають стадії немовляти, раннього дитинства, дошкільного дитинства. У результаті чого, на нашу думку, за певними ознаками і характеристиками цих стадій формуються перші паростки конкурентоспроможності, що у майбутньому, безумовно, позначиться на формуванні особистості в цілому і конкурентоспроможності зокрема [4].

Таке припущення підтверджується і поглядами А. Адлера, який стверджував, що ще в дитинстві формується «план життя» як основний напрям свого майбутнього життя, і якщо з дитинства прогнозувати,

особистість буде готова до змін і удосконалення свого життєвого стилю, що є основою її конкурентоспроможності [1]. Окрім того, за Е. Берном, ще з дитинства закладаються основи для «життєвих сценаріїв», які уже в дорослому житті буває досить важко перебороти, подолати. Такі сценарії, на думку автора, так впливають на розвиток конкурентоспроможності особистості, що часто заважають і не дають змоги прожити своє цікаве і неординарне життя, примушуючи людину «грати» в чужі ігри [3].

Порівняльний аналіз підходів різних авторів до періодизації професійного розвитку особистості показує, що розмаїття пояснюється не тільки нетотожністю теоретико-методологічних поглядів, а й особливостями соціально-економічного і духовного розвитку суспільства. Якщо взяти періодизацію американського психолога Д. Сьюмера та його стадію самовизначення (етап «розвідки»), то вона за віком становить від 14 до 25 років, а більшість інших психологів (Л. Карамушка С. Клімов, А. Маркова, С. Максименко) схильні розглядати відповідний період як стадію «оптації» у віці 11–18 років. Стосовно аналізу періодизації дорослості (стадії молодості і зрілості), то, як правило, в якості головних критеріїв від однієї стадії до іншої поряд з віковими параметрами розглядається готовність особистості до змін, переоцінки смислів свого життя і професійної діяльності, а також готовність перебудувати систему цінностей, що у сукупності відповідає професійному розвитку зрілої особистості з високим рівнем самоактуалізації, з повною реалізацією своїх потенційних можливостей, що в онтогенезі розглядається як професійне становлення, що розгортається впродовж 30–44 років, і як рівень розвитку інтерна і майстра, що зумовлює відповідний високий рівень конкурентоспроможності особистості [2; 3; 5; 7; 9; 11; 12].

Висновки. Таким чином, аналіз різних наукових підходів показує, що майже всі науковці виокремлюють приблизно одні й ті ж періоди професіоналізації. При цьому, певні базові індивідуально-психологічні характеристики особистості, які визначають потенційну конкурентоспроможність особистості, розглядають як задатки. Такий підхід дає підстави припустити, що диференціація онтогенезу на періоди має конвенціональний характер.

Окрім вікової періодизації, у психології прийнято виокремлювати стадії професійного розвитку особистості на підставі соціальних умов розвитку особистості та рівня розвитку конкурентоспроможності, що зумовлює самореалізацію особистості в діяльності.

На підставі виокремлення стадій професіогенезу особистості, а саме професійного становлення, допрофесійної диференціації, можливо розглядати їх як базовий рівень розвитку конкурентоспроможності особистості.

Таким чином, активний розвиток конкурентоспроможності як психологічної складової у професіогенезі особистості відбувається завдяки взаємодії та пристосуванню, з одного боку – людини як суб'єкта діяльності до умов діяльності, що вимагає розвитку організаційних, економічних, технічних характеристик зовнішнього середовища. З іншого боку – кожен період онтогенетичного і професійного розвитку професіонала розглядається у єдності і взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників (біологічної, соціальної, професійної, пізнавальної підсистем структури особистості) та має свої особливості в індивідуально-психологічній сфері, такі як: мотиваційна спрямованість, професійна компетентність, адаптаційна мобільність, спрямованість на успіх, упевненість в собі, креативність, потреба у визнанні, самоактуалізації та самореалізації, що у сукупності визначає якість та успішність діяльності професіонала та дає підстави розглядати конкурентоспроможність як психологічну складову у професіогенезі особистості.

Отже, взаємодія біологічних, соціальних, пізнавальних, професійних та індивідуально-психологічних структурних компонентів особистості, з одного боку, тісно пов'язана з віковими особливостями, а з іншого – їхнє розмаїття і взаємозв'язки дають змогу досягти відповідних рівнів професіоналізму та сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності особистості.

Перспективи подальших досліджень. На підставі теоретичного аналізу конкурентоспроможності як психологічної складової в професіогенезі розвитку особистості необхідно визначити детермінанти, розробити психодіагностичний інструментарій та провести емпіричне дослідження.

Список використаних джерел

1. Адлер А. Понять природу человека / А. Адлер. – СПб. : Академический проект, 1997. – 256 с.
2. Анцыферова Л.И. Социальное развитие личности как предмет психологического исследования: Методологические и теоретические аспекты / Л.И. Анцыферова // Психологические исследования социального развития личности. – М., 1991. – С. 5–38.
3. Берн Э. Трансакционный анализ и психотерапия / Э. Берн. – СПб. : Братство, 1994. – 224 с.
4. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / пер. с англ. ; общ. ред. и предисл. А. В. Толстых / Э. Эриксон. – М. : Прогресс, б.г. (1996).
5. Карамушка Л.М. Технологія формування конкурентоздатної команди / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005 – С. 85–110.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д, 1996. – С. 167–194.

7. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів вищ. навч. закладів / М.С. Корольчук. – К. : Ельга; Ніка – Центр, 2015. – 400 с.
8. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торговельного бізнесу : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Оксана Валеріївна Креденцер. – К. : Б.в., 2009. – 20 с.
9. 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.
10. 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.
11. Савчин М. Духовний потенціал людини / М.В. Савчин. – [вид. 2-ге, пер., доп.]. – Івано-Франківськ : Місток НВ, 2010. – 508 с.
12. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практико-ориентированная монография / Э.Э. Сыманюк / под ред. Э.Ф. Зеера. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adler A. Ponjat' prirodu cheloveka / A. Adler. – SPb. : Akademicheskij proekt, 1997. – 256 s.
2. Ancyferova L.I. Social'noe razvitie lichnosti kak predmet psihologicheskogo issledovaniya: Metodologicheskie i teoreticheskie aspekty / L.I. Ancyferova // Psihologicheskije issledovaniya social'nogo razvitija lichnosti. – M., 1991. – S. 5–38.
3. Bern Je. Transakcionnyj analiz i psihoterapija / Je. Bern. – SPb. : Bratstvo, 1994. – 224 s.
4. Jerikson Je. Identichnost': junost' i krizis / per. s angl.; obshh. red. i predisl. A.V. Tolstyh / Je. Jerikson. – M. : Progress, b.g. (1996).
5. Karamushka L. M. Tekhnolohiya formuvannya konkurentozdatnoyi komandy / L.M. Karamushka, O.A. Fil' // Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykhologiv : [navch. posib. dlya studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislyadyplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005 – S. 85–110.
6. Klimov E.A. Psihologija professional'nogo samoopredelenija / E.A. Klimov. – Rostov n/D, 1996. – S. 167–194.
7. Korol'chuk M.S. Psykhofiziolohiya diyal'nosti : pidruchnyk dlya studentiv vyshch. navch. zakladiv / M.S. Korol'chuk. – K. : El'ha; Nika – Tsentr, 2015. – 400 s.
8. Kredentser O.V. Psykholohichni umovy pidhotovky pidpryyemtsiv do profesinyoi diyal'nosti u sfery torhivel'noho biznesu : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.10 / Oksana Valeriyivna Kredentser. – K.: B.v., 2009. – 20 s.
9. Mazaraki A.A. Pidpryyemnytstvo: psykholohichni, orhanizatsiyni ta ekonomichni aspekty : navch. posib. / S.D. Maksymenko, A.A. Mazaraki, L.P. Kulakovs'ka, T.Yu. Kulakovs'kyi. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2012 – 720 s.
10. Makarenko M.V. Osnovy profesynoho vidboru viys'kovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennya indyvidual'nykh psykhofiziolohichnykh vidminnostey mizh lyud'my / M.V. Makarenko ; In-t fiziolohiyi im. O.O. Bohomol'tsya NAN Ukrayiny ; Nauk.-doslid. tsentr humanitar. problem Zbroynykh Syl Ukrayiny. – K., 2006. – 395 s.
11. Savchyn M. Dukhovnyy potentsial lyudyiny / M.V. Savchyn. – [vyd. 2-he, per., dop.]. – Ivano-Frankivs'k : Mistok NV, 2010. – 508 s.
12. Symanjuk Je.Je. Psihologicheskie bar'ery professional'nogo razvitija lichnosti : praktiko-orientirovannaja monografija / Je.Je. Symanjuk / pod red. Je.F. Zeera. – M. : Moskovskij psihologo-social'nyj institut, 2005. – 252 s.

Zhovner, V.Yu. Competitiveness as a psychological component in personal professiogenesis. The 21st century society is characterized, among others, by competitiveness as one of the main components of successful business. Radical changes that take place in different social areas, transform all aspects of human life and require professionals to be competitive, which means they should be flexible, adaptive, striving for the highest standards and social status, able to overcome obstacles and achieve goals.

Individual competitiveness has been rapidly developed as a psychological component of the personal professiogenesis through interaction and adaptation of individuals to new activities which requires the development of organizational, economic and technical characteristics of the environment. On the other hand, the ontogenetic and professional development of individuals in its unity and interactions of external and internal factors (biological, social, occupational and cognitive subsystems of personality) is characterized by individuals' motivational orientation, professional competence, adaptive mobility, focus on success, confidence, creativity, need for recognition and self-actualization, which together determine the quality and efficiency of professional activities and gives grounds to consider competitiveness as a psychological component of personal professiogenesis.

Keywords: competitiveness, psychological component, professiogenesis, personality, prerequisites, development.

Відомості про автора

Жовнер Віталій Юрійович, аспірант кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету, м. Київ, Україна.

Zhovner, Vitaliy Yuriovych, PhD student, Department of psychology, Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tayna2009@ukr.net