

ЖИТТЄЗДАТНІСТЬ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

У статті представлено результати теоретичного дослідження життєздатності як основи конкурентоздатності в професійній діяльності. Зазначено, що конкурентоздатність у професійній діяльності розглядається в контексті організації, групи, особистості. Проаналізовано соціально-психологічні аспекти життєздатності в професійній діяльності на трьох рівнях: організаційному, груповому та індивідуальному.

Ключові слова: конкурентоздатність, життєздатність, професійна діяльність, організація, група, особистість.

В статті представлены результаты теоретического исследования жизнеспособности как основы конкурентоспособности в профессиональной деятельности. Отмечено, что конкурентоспособность в профессиональной деятельности рассматривается в контексте организации, группы, личности. Проанализированы социально-психологические аспекты жизнеспособности в профессиональной деятельности на трех уровнях: организационном, групповом и индивидуальном.

Ключевые слова: конкурентоспособность, жизнеспособность, профессиональная деятельность, организация, группа, личность.

Постановка проблеми.

Сьогоднішні умови економічних, політичних, соціокультурних перетворень ставлять перед особистістю питання здатності до забезпечення соціального благополуччя, розвитку і стабільності. Тим часом, соціальні та економічні зміни часто призводять до нестійкості суспільства – зростає конкуренція, соціальна нестабільність, збільшується безробіття. Всі ці негативні фактори хоч з однієї сторони породжують неадаптивні форми соціалізації людей, детермінують зниження життєздатності, але з іншої ставлять вимоги щодо конкурентоздатності особистості, зокрема у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури дозволив визначити, що в контексті професійної діяльності життєздатність особистості досліджувалася Р.А. Березовською, Т.А. Нестік, Е.А. Рильською, П.І. Третяковим, О.А. Кондратенко, Ф.І. Валієвою, G. Everly, J.S. Hall, S. Llorens, I.M. Martínez, J.W. Reich, A.J. Zautra, M. Salanova, Y. Sheffi та ін. та конкурентоздатність особистості А.В. Алексеєвою, А. Ваврик, Л.В. Галаган, В. Івкіним, Л.М. Карамушкою, Н.В. Кудикіною, Л.М. Мігіною, М.В. Семикіною, О.А. Філь, В.П. Хапіловою та ін.

Метою даної статті є аналіз соціально-психологічних аспектів життєздатності як основи конкурентоздатності у професійній діяльності.

Методи дослідження: теоретичний аналіз літератури, узагальнення.

Виклад основного матеріалу і результати дослідження.

Оскільки ми розглядаємо соціально-психологічні аспекти життєздатності як основу конкурентоздатності у професійній діяльності, то спочатку розглянемо питання конкурентоздатності у науці.

Проблема конкурентоздатності знайшла певне відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених, виконаних з позицій філософських, соціологічних та економічних наук та ін. Так, до робіт, виконаних представниками цих напрямків, можна віднести праці Г.Л. Азаєва, І.М. Акімової, В.Н. Бесєдіної, В.А. Василенка, А.А. Жилиєвої, Л.Д. Кривеги, О.Є. Кузьміна, М.П. Лукашевича, К.МакКі, О.Г. Мельник, М.В. Невмержицької, Б.А. Орбитько, М.Є. Портера, К.К. Прахалада, І.Ю. Савченка, Б.Скотта, Є. Стефана, Т.І. Ткаченко, Р.А. Фатхутдінова, Ф.А. Хайєка, Т.Хамела, З.Е. Шершньової та ін. Висвітлення теоретичних, методологічних, загальнометодичних питань конкурентоздатності зробили О. Грішнова, М. Кримова, О. Кузьміна, Л. Лісогор, О. Мельник, О. Романовський, М. Семикіна, О. Цимбал та інші дослідники. Конкурентоздатність людини як економічного суб'єкту стали предметом дослідження у працях А.В. Алексеєвої, Л.В. Галаган, Л.М. Карамушки, Н.В.

Кудикіної, Л.М. Мітіної, М.В. Семікіної, О.А. Філь, В.П. Хапілової та інших. Психологічні аспекти цієї проблематики розкриті О. Білоус, А. Ваврик, Л. Галаган, В. Івкіним, Л. Карамушкою, Л.Мітіною, В. Рибалкою, Ю. Тюріною, О. Філь та іншими.

Конкурентоздатність розглядається в контексті організації, групи, особистості [11]. Вивчаються психологічні особливості конкурентоздатності організацій на мегарівні (рівень країни), макрорівні (рівень галузі/сфери діяльності організацій), мезорівні (рівень організації), мікрорівні (рівень особистості в організації), зокрема системи освіти, держслужби, банківських структур. Також проблеми конкурентоздатності особистості у контексті професійної діяльності тощо [4; 5; 6; 10].

Оскільки в організації, в групі завжди задіяна особистість, то представимо розуміння конкурентоздатності особистості. Вважають, конкурентоздатність особистості забезпечує швидку адаптацію до навколишнього світу, готовність успішно виконувати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові оригінальні ідеї, аргументувати їх важливість для соціального, професійного, особистісного розвитку й створювати умови для їх ефективного втілення [4]. Конкурентоздатність особистості – це системна характеристика особистості, яка забезпечує швидку адаптацію особистості до навколишнього світу, її готовність успішно виконувати професійну та інші види діяльності за найвищими стандартами, а також здатність генерувати нові, оригінальні ідеї, аргументувати їх важливість для соціального, професійного та особистісного розвитку та створювати умови для їх ефективного втілення [11].

Конкуренцію як рушійну силу розвитку суспільства можна розуміти як процес, за допомогою якого люди отримують та передають знання, як суперництво нового інноваційного зі старим, традиційним. Позитивне ставлення до конкуренції сприяє формуванню потреби ставати або залишатися конкурентоздатною особистістю. Л.М. Карамушка, О.А. Філь виділяють основні характеристики конкурентоздатної особистості. До них належать таких п'ять характеристик: потреба в досягненнях (подальшому

розвитку), потреба в незалежності (автономії), вміння йти на розумний (зважений) ризик, цілеспрямованість та рішучість, схильність до творчості (творчі здібності/нахили) [6].

Оскільки ми розглядаємо соціально-психологічні аспекти життєздатності як основи конкурентоздатності у професійній діяльності, то насамперед означимо недостатню зверненість сучасних дослідників до даного питання. Окремі питання життєздатності у контексті професійної сфери особистості досліджувалися Р.А. Березовською, А.М. Большаковою, Д.І. Бородій, Ф.І. Валієвою, Т.В. Грубі, Н.А. Каз'яніною, О.А. Кондратенко, К.Р. Маннаповою, Е.А. Рильською П.І. Третьяковим, та іншими [1; 2; 3; 7; 8; 9].

Основними моментами, що є важливими в контексті розглянутої теми це розуміння того, що: 1) життєздатність визначається як стійка диспозиція, системна якість і / або інтегральна характеристика особистості людини; 2) життєздатність пов'язана з можливістю і вміннями людини використовувати внутрішні і зовнішні (середовищні) ресурси; 3) функціональна роль життєздатності виражається не тільки в подоланні важких / несприятливих життєвих ситуацій, а й у своєчасності рішення нормативних життєвих завдань; 4) життєздатність веде до збереження системної цілісності особистості та її психологічного благополуччя; 5) життєздатність не тільки забезпечує повернення особистості на докризовий рівень функціонування, а й може призводити і до посткризового особистісного зростання; 6) життєздатність – це багатокомпонентний конструкт, який характеризується множинною детермінацією, тобто на неї можуть впливати фактори як на рівні особистості, так і на макро- і мікрорівні; 7) критеріями життєздатності виступають задоволеність життям, успішність в різних сферах життєдіяльності, а також усвідомлення людиною своєї затребуваності [1].

Дослідження проблеми загальної життєздатності людини передбачає необхідність врахування здібностей долати важкі життєві ситуації, що виникають в різних сферах життєдіяльності, в тому числі і в професійній діяльності. На жаль

вітчизняних робіт, що досліджують питання професійної життєздатності є недостатньо.

Однак, зупинимося на ряді наукових розвідок, що здійснено як в зарубіжній психологічній науці, так і у вітчизняній. Вивчення життєздатності в контексті професійної діяльності відбувається на трьох рівнях: організаційному, груповому та індивідуальному [1].

Організаційний рівень досліджень життєздатності в рамках професійної сфери спрямований на розгляд даного феномену з позиції організаційної перспективи. Життєздатність організації визначається як функція управління порушеннями нормального процесу організаційного функціонування і здатність відновлювати динамічно стійкий стан в складному середовищі, що є умовою досягнення організаційних цілей, пов'язаних як з виробництвом, так і з безпекою [1; 16; 18; 23]. Оскільки в даний час умови функціонування компаній характеризуються постійним ростом складності, впровадженням нових технологій, невизначеністю, мінливістю, глобальною конкуренцією, то актуальність життєздатності в організаційному контексті не знижується.

Життєздатність організації включає наступні якості: а) здатність адаптуватися в складних або несприятливих умовах і мінімізувати негативні наслідки; б) вміння відновлюватися після несприятливих подій і використовувати отриманий досвід для подальшого розвитку; в) здатність підтримувати виконання бажаних функцій і досягнення необхідних результатів, незважаючи на тиск [12; 17; 24].

Значна частина досліджень [14; 19; 22] у процесі вивчення характеристик життєздатних організацій визначає три основні умови їх існування:

1. надмірність і взаємозамінність, що дозволяють організації виживати, навіть якщо якісь з її частин або компонентів терплять невдачу;

2. надійність, що дає енергію і активність для підтримки психічного та психологічного здоров'я співробітників, завдяки грамотності її лідерів і вибудованої організаційній культурі;

3. гнучкість, що дає сміливість і готовність до впровадження інноваційних підходів і нестандартних процедур, а також

інвестування в підвищення кваліфікації співробітників.

G. Hamel, L. Valikangas зазначають, що організаціям, які прагнуть до підвищення своєї стійкості, обов'язковим є постановка чотирьох ключових завдань: пізнавальна (прагнення до саморозвитку в умовах постійних змін), стратегічна (розробка різних варіантів планування свого реагування на ймовірні проблеми майбутнього), політична (зміцнення внутрішніх і зовнішніх комунікацій, що дозволяє різнобічно використовувати підтримку, а також внутрішні і зовнішні ресурси) та ідеологічна (Формування адаптаційного потенціалу команди через побудову спільності цілей, цінностей, завдань і потреб) [15].

M. Salanova, S. Llorens, I.M. Martínez [21] розроблена модель здорової і життєздатної організації, а також програма втручання на організаційному і особистісному рівнях для оптимізації життєздатності діяльності компаній в умовах економічної світової кризи і глобальної конкуренції. На їхню думку організація є здоровою і життєздатною, якщо містить три взаємопов'язані компоненти:

1. здорові організаційні ресурси, такі як автономія, соціальна підтримка, комунікативні стратегії, зворотний зв'язок, командна робота, трансформаційне лідерство та інше;

2. здорові співробітники та робочі групи, що володіють високим рівнем психосоціального благополуччя, позитивними емоціями, особистісними ресурсами, захопленістю і задоволеністю процесом і результатами своєї діяльності;

3. здорові результати організаційної діяльності, включаючи ефективну продуктивність праці, конкурентні переваги, задоволеність клієнтів і корпоративну соціальну відповідальність.

Розвиток одного з перерахованих компонентів та інвестування призведе до позитивних змін і в іншому і, таким чином, окупить вкладені в це розвиток кошти.

На основі аналізу досліджень Т.А. Нестік у структурі життєздатності організації виділяє наступні ресурсні складові:

1. структурні (цілі, стандарти, повноваження, фінансові ресурси);

2. когнітивні (цінності, групові норми, знання і навички);

3. комунікативні (мережа контактів керівників, співробітників і зовнішніх експертів з підрядниками, партнерами, клієнтами і один з другом, яка грає, крім іншого, важливу роль у попередженні небезпек і загроз);

4. емоційні (організаційний клімат, оптимізм, довіра, партнерська надійність) [8].

Також А.А. Нестерова зазначає, що сучасні дослідники використовують поняття «життєздатність» в якості визначення сутнісної характеристики таких об'єктів вивчення, як покоління, велика соціальна група, соціальні інститути або суспільство [1]. А.В. Махнач визначає, життєздатність організації може бути розглянута як ступінь реалізації на робочому місці потреб співробітників в безпеці, здоров'я, навчанні, розвитку та самореалізації [1].

Груповий (або міжособистісний) рівень досліджень життєздатності розглядає життєздатність групи (команди) як динамічний, психосоціальний процес, який захищає її від потенційно негативних наслідків стресів, що виникають в груповій діяльності; вона включає можливості використання як індивідуальних, так і групових ресурсів для позитивного подолання складних ситуацій [1]. Виділяють такі індикатори життєздатності організації: 1) характеристики мереж контактів і міжособистісних відносин; 2) особливості лідерства [20].

В даний час досліджується «життєздатність» лідерства в сучасних організаціях, які характеризуються менш вираженим рівнем централізації і великим увагою до забезпечення ефективності командної роботи. Ключовими характеристиками таких лідерів є дотримання моральних цінностей, навички ефективної комунікації, оптимізм, вміння брати на себе відповідальність, навички побудови організаційної культури життєздатності, навички збереження і зміцнення свого фізичного здоров'я як конкурентної переваги [14].

Індивідуальний рівень досліджень професійної життєздатності є найбільш розробленим. У сучасних роботах професійна життєздатність (вітагенність) розуміється як наявність певного рівня знань, умінь, навичок і досвіду, які

забезпечують можливість виживання у важких професійних ситуаціях; як особливий стан людини, її життєвий і професійний досвід, який забезпечує особистісну ситуаційну адаптацію до соціуму; як «потенційна можливість особистості, що забезпечує успішний пошук індивідуально-особистісного способу існування в професії»; як особистісна характеристика, що спрямована на забезпечення більш ефективної адаптації і високої результативності в умовах професійної діяльності; як особистісна якість, що характеризує здатність людини «розростатися» і процвітати в умовах високих вимог і тривалого тиску [1].

В рамках даного рівня також розглядається кар'єрна життєздатність як один із структурних компонентів кар'єрної мотивації поряд з кар'єрною інтуїцією та кар'єрною ідентичністю. Кар'єрна життєздатність визначається як здатність адаптуватися до змін і справлятися з професійно-важкими ситуаціями [1], використовуючи індивідуальні ресурси опанування для переборення структурних і/або диспозійних бар'єрів, що виникають в процесі роботи / на робочому місці [1].

М. Hodliffe розглядає життєздатність співробітника, яка розуміється як здатність людини використовувати ресурси для того, щоб ефективно справлятися зі стресами, адаптуватися і розвиватися («розширюватися») у відповідь на мінливі робочі обставини [16]. Життєздатність досліджується як один з позитивних ресурсів, який формує структуру психологічного капіталу і розглядається в організаційному контексті не як стійка особистісна риса, а як здатність, яка може бути змінена за допомогою навчальних і розвиваючих програм [1].

Здійснено ряд емпіричних досліджень життєздатності особистості в контексті професійної діяльності. Працівники, що проявляють високі показники життєздатності, характеризуються високим рівнем продуктивності, задоволеністю та захопленістю роботою, готовністю до змін / інновацій, відсутністю професійних деформацій і психологічним благополуччям, професійним довголіттям [1; 5; 16; 22], конструктивним самосприйняттям у професійній сфері [2]. Життєздатність відображає здатність працівників до

адаптації і можливості використання ресурсів, що сприяють ефективному опануванню змін і несприятливих ситуацій на робочому місці [12; 17].

Р.А. Березовська зазначає, щодо перспективності застосування ресурсного підходу для дослідження життєздатності в професійній діяльності. Вважає, організаційна життєздатність і професійна життєздатність співробітників взаємопов'язані і взаємозумовлені. Так, організаційні ресурси і розвиваючі їх практики можуть бути розглянуті як умови для розвитку життєздатності співробітників; а співробітники з високим рівнем життєздатності, в свою чергу, є істотним фактором, що визначає здатність організації справлятися з викликами довкілля і в ідеалі створювати конкурентну перевагу [1; 17].

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Аналіз соціально-психологічних аспектів життєздатності як основи конкурентоздатності у контексті професійної діяльності дозволив зробити узагальнення:

- різні автори, розглядаючи якості, умови, завдання та компоненти життєздатності в професійній сфері вивчають її на трьох різних рівнях - організації, групи і фахівця;

- для вивчення життєздатності має значення співвідношенні ресурсних складових суб'єктів праці (факторів захисту) і дефіциту у них цих функцій (факторів ризику).

Перспективи вивчення життєздатності як основи конкурентоздатності у професійній діяльності набувають особливої актуальності в контексті тих змін, яких зазнає сучасне суспільство. В суспільстві де конкурентоздатність передбачає забезпечення професійної безпеки, професійного здоров'я особистості, організаційної стійкості, надійності і доступності інфраструктури і є важливим фактором соціальної стабільності. Саме тому передбачається емпіричне дослідження взаємодоповнюючих компонентів життєздатності та конкурентоздатності особистості в процесі професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Березовская Р.А. Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. – С. 538-555.
2. Большакова А.М. Взаємозумовленість самоставлення у професійній сфері та особистісних ресурсів життєздатності / Большакова Анастасія Миколаївна // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. Педагогіка і психологія : [зб. наук. пр.] / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, М-во освіти і науки, молоді та спорту АР Крим, Крим. гуманіт. ун-т (м. Ялта). – Ялта, 2012. – Вип. 37, ч. 1. – С. 195-202.
3. Валиева Ф. И. Резилиантность как фактор социально-профессиональной адаптации // Вестник СПбГУ. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2014. – Вып. 2. – С. 39–50.
4. Ваврик А. Професіоналізм та конкурентоздатність особистості: психолого-соціальні аспекти. / А. Ваврик. // Демократичне врядування. – 2013. – Вип. 12. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_10
5. Грубі Т.В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України / Т.В. Грубі // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. ред.С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки]. – К.: Логос, 2016. – № 2-3 (5-6). – С. 46-53.
6. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій). Монографія. / Л.М. Карамушка, О.А. Філь – К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.
7. Кондратенко О.А. Методологические проблемы в исследованиях воспитания жизнеспособности / О.А. Кондратенко. //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – Том 1. – №8. – С. 330-335.
8. Нестик Т.А. Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к изучению // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 176-192.
9. Третьяков П. И. Профессиональная жизнеспособность и компетенции педагогов-руководителей как показатели качества образования // Сибирский педагогический журнал, 2006. – № 3. – С. 221–227.
10. Філь О.В. Психологічні характеристики конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців. / О.В. Філь, Л.В. Галаган. // Вісник післядипломної освіти. – К., 2009. – Вип. 13. – Ч.2. – С. 313-320.
11. Хапілова В.П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх

- менеджерів. / автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В.П. Хапілова. – К., 2006 – 21 с.
12. Bardoel A., Pettit T. M., Cieri H. D., McMillan L. Employee resilience: an emerging challenge for HRM // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2014. V. 52. P. 279–297.
 13. Coutu D.L. How Resilience Works // *Harvard Business Review*. 2002. V. 80. № 5. P. 46-51.
 14. Everly G. Building a resilient organizational culture // *Harvard Business Review*. 2011. V. 24. №6. P. 10-15.
 15. Hamel G., Valikangas L. The quest for resilience // *Harvard Business Review*. 2003. V. 81. P. 52–63.
 16. Hodliffe M. The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (Emp-Res): The Conceptualisation of a New Model. Unpublished dissertation for the Degree of Master of Science in Applied Psychology. University of Canterbury. 2014. URL: http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/9184/1/thesis_full-text.pdf
 17. Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // *Human Resource Management Review*. 2011. V. 21. P. 243–255.
 18. McManus S., Seville E., Vargo J., Brunson D. Facilitated process for improving organizational resilience // *Natural Hazards Review*. 2008. V. 9 (2). P. 81–90.
 19. Reich J.W., Zautra A.J., Hall J.S. Handbook of adult resilience. N.Y. - L.: The Guilford Press, 2010.
 20. Resilient Organizations, ResOrgs. URL: www.resorgs.org.nz
 21. Salanova M., Llorens S., Martínez I.M. Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations // *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*. 2016. V. 37(3). P. 177-184.
 22. Sheffi Y. Building a Resilient Supply Chain // *Harvard Business Review*. 2005. V.1. № 8. P. 1-4.
 23. Tillement S., Cholez C., Reverdy T. Assessing organizational resilience: An interactionist approach // *Management*. 2009. V. 12. P. 230–265.
 24. Van Breda A. D. Resilient workplaces: An initial conceptualization // *Families in Society*. 2011. V. 92 (1). P. 33–40.

References.

1. Berezovskaya, R. A., 2016. Zhiznesposobnost i professionalnoe blagopoluchie lichnosti // *Zhiznesposobnost cheloveka: individualnye, professionalnye i sotsialnye aspekty* [Viability and professional well-being of the person // Viability of the person: individual, professional and social aspects]. Moskva: Izdatelstvo «Institut psikhologii RAN», S. 538-555.
2. Bolshakova, A. M., 2012. Vzaiemozuvnenist samostavleniia u profesiinii sferi ta osobystisnykh resursiv zhyttiezdatnosti [Interdependence of self-relationship in the professional sphere and personal resources of viabilityability and professional well-being of the person]. *Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity. Seriia Pedahohika i psykhohohiia : [zbirnyk naukovykh prats] / Ministerstvo osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy, Ministerstvo osvity i nauky, molodi ta sportu AR Krym, Krymskyi humanitarnyi universytet (m. Yalta). Yalta. Vypusk 37, chastyna 1. S. 195–202.*
3. Valieva, F. I., 2014. Reziliantnost kak faktor sotsialno-professionalnoy adaptatsii [Resilience as a factor of social and professional adaptation] *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya. 12. Psikhologiya. Sotsiologiya. Pedagogika. Vypusk. 2. S. 39–50.*
4. Vavryk, A., 2013. Professionalizm ta konkurentozdatnist osobystosti: psykhologo-sotsialni aspekty [Professional competence and competitiveness of the individual: psychological and social aspects]. *Demokratychnе vriaduvannia. Vypusk. 12. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_10*
5. Hrubі, T.V., 2016. Vzaiemozviazok mizh osobystisnymy chynnykamy ta skladovymy profesiinoho vyhorannia pratsivnykiv derzhavnoi fiskalnoi sluzhby Ukrainy [Relationship between personal factors and the components of professional burnout of employees of the state fiscal service of Ukraine] *Orhanizatsiina psykhohohiia. Ekonomichna psykhohohiia. – Naukovyi zhurnal [za naukovoiu redaktsiieiu S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. K.: Lohos. № 2-3 (5-6). S. 46-53.*
6. Karamushka, L.M., Fil, O.A., 2007. Formuvannia konkurentozdatnoi upravlinskoi komandy (na materialii diialnosti osvitnikh orhanizatsii). *Monohrafiia. [Formation of a competitive management team (based on the work of educational organizations)] Kyiv: Firma «INKOS»*
7. Kondratenko, O.A., 2010. Metodologicheskie problemy v issledovaniyakh vospitaniya zhiznesposobnosti [Methodological problems in studies of vitality education] *Aktualnye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. Tom 1. №8. S. 330-335.*
8. Nestik, T.A., 2016. Zhiznesposobnost sotsialnoy grupy: osnovnye podkhody k izucheniyu // *Zhiznesposobnost cheloveka: individualnye, professionalnye i sotsialnye aspekty* [Viability of the social group: the main approaches to the study // Human viability: individual, professional and social aspects]. Moskva: Izdatelstvo «Institut psikhologii RAN», S. 176-192.
9. Tretyakov, P. I., 2006. Professionalnaya zhiznesposobnost i kompetentsii pedagogov-rukovoditeley kak pokazateli kachestva obrazovaniya [Professional vitality and competence of teacher-leaders as indicators of the quality of education] // *Sibirskiy pedagogicheskii zhurnal. № 3. S. 221–227.*

10. Fil, O.V., Halahan, L.V., 2009. Psykholohichni kharakterystyky konkurentozdatnosti bezrobitnykh-maibutnykh pidpriemstiv. [Psychological characteristics of the competitiveness of unemployed and future entrepreneurs.] Visnyk pisladyplomnoi osvity. Kyiv, Vypusk 13. Chastyna 2. S. 313-320.
11. Khapilova, V.P., 2006. Sotsialno-psykholohichni umovy formuvannia konkurentozdatnosti maibutnykh menedzheriv. [Social and psychological conditions of formation of competitiveness of future managers]. avtoreferat dysertatsii na здobuttia naukovoho stupenia kandydata psykholohichnykh nauk: spetsialnist 19.00.05 «Sotsialna psykholohiia; psykholohiia sotsialnoi roboty». Kyiv.
12. Bardoel A., Pettit T. M., Cieri H. D., McMillan L. Employee resilience: an emerging challenge for HRM // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2014. V. 52. P. 279-297.
13. Coutu D.L. How Resilience Works // Harvard Business Review. 2002. V. 80. № 5. P. 46-51.
14. Everly G. Building a resilient organizational culture // Harvard Business Review. 2011. V. 24. №6. P. 10-15.
15. Hamel G., Valikangas L. The quest for resilience // Harvard Business Review. 2003. V. 81. P. 52-63.
16. Hodliffe M. The Development and Validation of the Employee Resilience Scale (Emp-Res): The Conceptualisation of a New Model. Unpublished dissertation for the Degree of Master of Science in Applied Psychology. University of Canterbury. 2014. URL: http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/9184/1/thesis_full-text.pdf
17. Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // Human Resource Management Review. 2011. V. 21. P. 243-255.
18. McManus S., Seville E., Vargo J., Brunson D. Facilitated process for improving organizational resilience // Natural Hazards Review. 2008. V. 9 (2). P. 81-90.
19. Reich J.W., Zautra A.J., Hall J.S. Handbook of adult resilience. N.Y. - L.: The Guilford Press, 2010.
20. Resilient Organizations, ResOrgs. URL: www.resorgs.org.nz
21. Salanova M., Llorens S., Martínez I.M. Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations // Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers. 2016. V. 37(3). P. 177-184.
22. Sheffi Y. Building a Resilient Supply Chain // Harvard Business Review. 2005. V.1. № 8. P. 1-4.
23. Tillement S., Cholez C., Reverdy T. Assessing organizational resilience: An interactionist approach // Management. 2009. V. 12. P. 230-265.
24. Van Breda A. D. Resilient workplaces: An initial conceptualization // Families in Society. 2011. V. 92 (1). P. 33-40.

SUMMARY

Berezovska L. I., candidate of psychological sciences, associate professor

VIABILITY AS THE BASIS OF COMPETITIVENESS IN PROFESSIONAL ACTIVITY: SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS

Introduction. Competition, social instability, increasing unemployment grows in the modern world which, on the one hand, create non-adaptive forms of socialization of people, determine the decline in viability, but on the other, they raise demands on the competitiveness of the individual, in particular, in professional activity. In the context of professional activity, the viability and competitiveness of a person was investigated by a number of foreign and national scientists.

Purpose. Social and psychological aspects of viability as the basis of competitiveness in professional activity have been analyzed in the article.

Methods. Research methods such as theoretical analysis of literature and generalization method have been used.

Results. Competitiveness in the context of organization, group and personality has been considered.

Originality. National and foreign intelligence of viability as the basis of competitiveness in the context of professional activity, which is investigated on three levels: organizational, group and individual have been analysed. At the organizational level it is considered from the position of organizational perspective, the conditions and resource constituents of the existence of viable organizations have been highlighted. The group level of viability research considers the group's viability as a dynamic, psychosocial process that protects it from the potentially negative effects of stress that arises in group activities. An individual level of research considers the viability of a professional activity as having a certain level of knowledge, skills and experience; as a special condition of a person, his/her life and professional experience; as a potential personality; as a personal characteristic; as a personal quality.

Conclusion. It is determined that different authors, studying the quality, conditions, tasks and components of vitality in the professional field, study it at three different levels - organizations, groups and specialist; for the study of viability the importance of the ratio of the resource components of the work (factors of protection) and their lack of these functions (risk factors).

The prospects for the study are the empirical study of the complementary components of viability and competitiveness of the individual in the process of professional activity.

Key words: competitiveness, viability, professional activity, organization, group, personality.