

## **Діловитість як передумова успішної самореалізації у системі конкурентоздатності сучасного фахівця**

---

Herasina S.V. Businesslike Character as Precondition of Successful Self-actualization in the System of Competitiveness of Modern Specialist / S.V. Herasina // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 28. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 81–94.

---

**С.В. Герасіна. Діловитість як передумова успішної самореалізації у системі конкурентоздатності сучасного фахівця.** У статті всебічно обґрунтовано поняття «діловитість» в контексті особистісно-професійної спрямованості суб'єкта. Діловитість є індикатором індивідуального стилю діяльності, що корелює з раціонально організованою активністю та орієнтацією на ділові інтереси. Визначено, що діловитість демонструє когнітивні компетенції суб'єкта, а також індивідуально-типологічні властивості. Діловитість моделює психологічний обрис фахівця через демонстрацію основних якостей, властивостей і рис характеру суб'єкта, що відображає його психограму. Проаналізовано особистісно-характерологічні властивості фахівця, що складають психосоціальний портрет успішної ділової людини, зокрема: інтернальний локус контролю, адекватну самооцінку, раціональність, прагматизм, працездатність, професійну компетентність, психоемоційну і моральну стійкість, соціально-комунікативну активність, відповідальність, честолюбність, дипломатичність в умовах конфронтації тощо. Визначено базові системоформувальні характеристики суб'єкта, що є сукупністю особистісних якостей, які моделюють діловий профіль та індивідуальний стиль фахової майстерності. Розглянуто психологічні особливості розвитку діловитості через аналіз структурних інтегралів феномена, зокрема: підприємливості, ділову контактність, асертивність, почуття власної гідності (самоповага), самоменеджмент і самопрезентаційні вміння. Досліджено, що здатність суб'єкта до генерації нових ідей, комунікативна компетентність, емоційно-ціннісне ставлення до себе й колег, висока самоорганізація й трудова дисципліна, конструктивний спосіб самовираження «публічного Я» детермінують розвиток структурних інтегралів діловитості, що є важливою передумовою для самореалізації на конкурентному ринку праці. Окреслено перспективи подальших наукових розвідок з досліджуваної проблематики.

**Ключові слова:** діловитість, особистісно-професійна спрямованість, індивідуально-характерологічні властивості суб'єкта, підприємливість, контактність, асертивність, почуття власної гідності, самоменеджмент, самопрезентація, самореалізація, конкурентоспроможність.

**С.В. Герасина. Деловитость как предусловие успешной самореализации в системе конкурентоспособности современного специалиста.** В статье всесторонне обосновано понятие «деловитость» в контексте личностно-профессиональной направленности субъекта труда. Деловитость является индикатором индивидуального стиля деятельности, что соотносится с рационально организованной активностью и ориентацией на деловые интересы. Определено, что деловитость демонстрирует когнитивные компетенции субъекта, а также индивидуально-типологические свойства. Деловитость моделирует психологический облик специалиста через демонстрацию основных качеств, свойств и черт характера, что отражает его психограмму. Проанализированы личностно-характерологические свойства специалиста, составляющие психосоциальный портрет успешного делового человека, в частности интернальный локус контроля, адекватная самооценка, рациональность, прагматизм, работоспособность, профессиональная компетентность, психоэмоциональная и моральная устойчивость, социально-коммуникативная активность, ответственность, честолюбие, дипломатичность в условиях конфронтации и прочие. Определены базовые системоформирующие характеристики субъекта, которые являются совокупностью личностных качеств, что моделируют деловой профиль и индивидуальный стиль профессионализма. Рассмотрены психологические особенности развития деловитости через анализ структурных интегралов феномена, в частности предприимчивости, деловой контактности, асертивности, чувства собственного достоинства (самоуважение), самоменеджмента и самопрезентационных умений. Исследовано, что способность субъекта к генерации новых идей, коммуникативная компетентность, эмоционально-ценностное отношение к себе и коллегам, высокая самоорганизация и трудовая дисциплина, конструктивный способ самовыражения «публичного Я», – детерминируют развитие структурных интегралов деловитости, что является важным условием для самореализации на конкурентном рынке труда. Определены перспективы дальнейших научных исследований в области изучаемой проблематики.

**Ключевые слова:** деловитость, личностно-профессиональная направленность, индивидуально-характерологические свойства субъекта, предприимчивость, контактность, асертивность, чувство собственного достоинства, самоуважение, самоменеджмент, самопрезентация, самореализация, конкурентоспособность.

**Постановка проблеми.** У сучасній соціально-психологічній літературі феномен «діловитість» розглядається у досить широкому контексті і розкриває різні аспекти особистісної і професій-

ної спрямованості суб'єкта різних сфер діяльності. Діловитість інтегрує в собі особистісні й професійно-фахові якості, а також індивідуальний стиль діяльності працівника. Особистісно-характерологічні властивості є базовим системоформувальним ядром ділових якостей, якими оволодіває суб'єкт у ході професійної підготовки, навчально-виробничої практики та фахової діяльності.

Діловитість розглядається через призму розвитку як особистісно-характерологічних так і професійних умінь індивіда, високої працездатності, фахової вправності (вмілості, майстерності), прагматизму, підприємливості, самоменеджменту тощо. Діловитість є індикатором індивідуального стилю діяльності, що корелює з раціонально організованою активністю та орієнтацією на ділові інтереси. Висока ідейність, зріла свідомість і трудова дисципліна – прерогативи ділової людини, яка здатна модернізувати країну і бути конкурентоспроможним на ринку праці.

Аналіз актуальних досліджень, представлених у наукових і періодичних виданнях, дозволяє зробити висновок про те, що на даному етапі відсутня ефективна теорія підготовки ділової людини, професіонала нового типу – управлінця гуманітарно-технічної еліти, особистості, якій поряд із високою професійною компетентністю, притаманна висока духовність, моральні переконання, загальна культура, інноваційний тип мислення, системний підхід до аналізу складних виробничих ситуацій. Висока працездатність фахівця вимагає максимального використання інтелектуального, психоемоційного, матеріального та часового ресурсів і тільки їх раціональне використання є ефективною стратегією професійної самореалізації суб'єкта праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналізуючи поняття «діловитість», знаходимо широке розмаїття його тлумачення. Так, тлумачний словник Дмитра Ушакова «діловитість» подає як підприємливість суб'єкта праці; словник Сергія Ожегова і Наталі Шведової – як серйозне і заповзятє ставлення до справи, життя; Великий німецько-російський словник (Sachlichkeit; Tüchtigkeit) «діловитість» розкриває через поняття «енергійність» (у розумінні «хватка», «спорівка», «ловкість», «вправність» тощо); енциклопедичний словник педагога феномен «діловитість» розглядає як якість особистості, що характеризує її спрямованість на відповідальне виконання взятих на себе обов'язків, як ставлення людини до роботи, здатність «выполнять толково, без лишних слов и суеты, целенаправленно и хорошо зная дело...» [1, с.28].

Нами помічено досить розмаїтий синонімічний ряд явища «діловитість», що відображає як когнітивні компетенції суб'єкта, так і ставлення його до справи, а також особистісні риси характеру. Аналізуючи діловитість, варто враховувати специфіку професійного середовища, тобто особливості професіограми, яка комплексно і всебічно відображає характеристики професії та вимоги до індивідуально-психологічних особливостей людини. Діловитість віддзеркалює психологічний портрет фахівця через демонстрацію основних якостей, властивостей і рис характеру суб'єкта, що є основою його психограми.

Сучасні вчені в галузі економічної, політичної і соціальної психології феномен «діловитість» розглядають як невід'ємну якість професіоналізму і фахової майстерності будь-якої сфери діяльності суб'єкта [2; 3; 5; 8].

Доктор юридичної психології Олексій Столяренко, який здійснив вагомий вклад у розвиток теорії психології управління, підготовки працівників правоохоронних органів, зазначає, що юрист, який відзначається діловитістю, проявляє нетерпимість до дилетантства, халатності, формалізму, бюрократії тощо. Такий фахівець ніколи не пасує перед труднощами, винахідливий, активний, автономний та ініціативний; він не шукає виправдань, а знаходить і використовує будь-які можливості. Вирізняється своєю організованістю і здатний організувати роботу інших [8].

Досліджуючи психологічний портрет сучасної ділової людини, вчені виокремлюють ряд детермінант, які генерують профіль успішного фахівця [1–3; 7; 9].

Так, Ірина Омельчук, Олександр Вознюк окреслюючи вимоги до особистості керівника закладів освіти, у структурі індивідуально-професійних якостей виділяють діловитість. Остання розглядається в контексті працездатності та вміння раціонально здійснювати управлінську діяльність. Діловитість вивчається як уміння чітко формулювати виробничі задачі, дипломатично діяти в умовах конфронтації, аргументовано переконувати та спонукати до продуктивних дій підлеглих [3].

Учені Єфім Блоштейн, Едгард Лінчевський та Рем Сімонов, вивчаючи проблему етики і психології підприємця, детально аналізували саме діловитість як базову якість сучасного бізнесмена. Діловитість, на їхню думку, інтегрує в собі як професійні компетенції, так і психохарактерологічні особливості суб'єкта праці. Останні базуються на здатності підприємця до самовладання, стресостійкості та вольових зусиллях. Ділова людина здатна холоднокровно аналізувати причини, наслідки і резуль-

тати своїх дій, прагматично споглядати на вдалі й невдалі ситуації. Зіткнувшись з невдачею, ділова людина ніколи не впадає у відчай, а змушує невдачу працювати на себе, і не здається при жодних обставинах. Ділова людина вирізняється високою інформаційною культурою, достатньо володіє комп'ютерними технологіями, вміло використовує інформаційні джерела [2].

Узагальнивши результати наукових досліджень, ми дійшли висновку, що ділова людина має інтернальний локус контролю, тобто схильна приписувати результати діяльності внутрішнім факторам: власним зусиллям, умінням, навичкам, індивідуальним властивостям тощо. Інтернали почуваються господарями долі, оскільки впевнені в собі, послідовні й заповзяті у досягненні поставленої мети, схильні до самоаналізу. Вони ретельно продумують всі можливі варіанти вирішення проблеми. Їм властиві такі якості, як виваженість, товариськість, доброзичливість і незалежність. Інтернальність є соціально схвальною цінністю, саме ідеальному «Я» приписується внутрішній локус контролю. Інтернали частіше досягають творчих та професійних успіхів.

Американська дослідниця Патрісія Уайт, описуючи якості справжнього громадянина, особливу увагу звертає на таке новотворення в структурі особистості як громадянська діловитість, яка докорінно протилежна егоїстичній активності, що зараз набуває масового поширення. Громадянську діловитість, на думку авторки, слід формувати у тісному зв'язку з індивідуалізмом та підприємливістю [9].

Дослідники Валерій Акопян, Наталя Кутова, Юрій Пачковський, Неоніла Побірченко, Дмитро Касьянов, Людмила Карамушка, Микола Титарчук та ін. переконливо доводять, що в умовах розбудови ринкової економіки підприємливість як особистісно-професійне утворення суб'єкта є провідним інтегралом діловитості [5; 7].

Отже, узагальнивши результати наукових досліджень, зазначимо, що діловитість є багатогранним поняттям, що інтегрує в собі як професійні компетенції, так й особистісні якості і властивості, які необхідно розглянути більш детально.

**Мета статті** полягає в теоретичному огляді сутнісного змісту поняття «діловитість» у контексті формування особистості як суб'єкта діяльності; аналізі індивідуально-характерологічних властивостей – інтегралів феномена, зокрема підприємливості, контактності, асертивності, почуття власної гідності, самоменеджменту та самопрезентаційних умінь; визначенні психологічних особливостей розвитку діловитості.

Під характерологічними властивостями розуміємо сукупність особистісних якостей, які визначають профіль діловитості суб'єкта і формують індивідуальний стиль його фахової майстерності.

Весь комплекс актуальних питань, пов'язаних із діловитістю, активно вирішується у практичній діяльності, однак вимагає і теоретичного аналізу.

**Виклад основного матеріалу.** Діловитість, підприємливість, вміння самотійно приймати рішення, творчо підходити до вирішення виробничих завдань, ефективно працювати у команді на кінцевий результат, чесно й сумлінно ставитись до професійних обов'язків – це риси, які необхідні для того, щоб компетентно діяти в сучасних умовах господарювання і бути конкурентоздатним на ринку праці.

*Підприємливість* розглядаємо як індивідуальну якість особистості, що є невід'ємною рисою характеру, яка виявляється в ініціативності, сміливості та економічному типі мислення. Поведінка підприємливої людини відрізняється динамічністю, здатністю брати відповідальність на себе і докладати зусилля в подоланні труднощів. Підприємець – це ділова людина, яка здатна генерувати нові стратегії власної поведінки, кризову ситуацію розглядає через призму нових можливостей. Стрижневим компонентом суб'єктності ділової людини є схильність до раціонального ризику, креативність і практична (прагматична) реалізація ідей.

Аналіз психолого-педагогічних джерел показав, що діловитість людини проявляється у її підприємливості, що детермінується чутливістю до змін і специфічним економічним мисленням (ініціативність); прийняттям на себе відповідальності за можливі невдачі і поразки (ризик); використанням нових інформаційно-технологічних можливостей (інноваційність); організацією або реорганізацією соціально-економічних механізмів, використанням наявних ресурсів (новаторство); цілеспрямованістю на діяльне перетворення навколишнього середовища, встановлення нових відносин (активність).

Ми розділяємо думку вчених, що діловитість базується на засадах соціально-комунікативної активності. Комунікативна активність є важливою умовою розвитку ділових стосунків, сприяє визначенню цілей, мотивів та рівня потреби здійснення професійної діяльності, є рушійною силою та джерелом спонукання до встановлення ділового контакту. В основі розвитку *ділової контактності* особливе значення надається потребо-

мотиваційному та операційному змісту її розвитку. Важливим аспектом комунікативної компетентності є розвиток ділової контактності як засобу успішного спілкування в діловому середовищі. Комунікативну компетентність розглядаємо як систему внутрішніх ресурсів, що синтезує в собі загальну культуру спілкування та специфічні прояви ділової контактності. Ділова контактність розвивається завдяки чіткості, лаконічності та логічності викладу інформації, змістом якої є спільні інтереси, які сприяють досягненню поставлених цілей. Ділова контактність забезпечує людину вміннями вести переговори, продуктивно домовлятися, визначати процес і результат вирішення проблеми, передбачати можливості подальшого партнерства. Партнерство є обов'язковою умовою діловитості, що здійснюється у формі безпосередньої взаємодії автономних суб'єктів, спрямованої на досягнення спільного інтересу, що характеризується добровільністю, взаємним визнанням і довірою. Однак, досягти визнання, поваги та згоди зі сторони партнера – справа не легка і вимагає особистісно-професійної майстерності, когнітивної компетентності, морально-вольових якостей і зусиль. Розвиток зазначених емоційно-ціннісних властивостей детермінується такою особистісною рисою як асертивність.

*Асертивність* вивчається як діловий спосіб поведінки особистості, що супроводжується почуттям самоповаги, впевненості та емоційно-ціннісним ставленням до людей. Особистість із розвинутим почуттям власної гідності в будь-якій ситуації спроможна діяти асертивно, тобто відкрито, впевнено й рішуче. Асертивний стиль поведінки партнера продукує конструктивний спосіб міжособистісної взаємодії, який дозволяє застерегти діалог чи взаємодію від агресії та маніпуляцій. Асертивний партнер здатний мислити дивергентно, діяти демократично і лояльно.

Досить цікаво розглядає феномен «діловитість» психотерапевт Сергій Ковальов. Психолог зазначає, що у нашій слов'янській ментальності діловитість, зазвичай, протиставляється поняттю «людяність», тобто ділова людина спрямована виключно на задачу (справу, завдання), керується не емоціями і почуттями, а тому не здатна бути емпатійною, чуйною чи милосердною. Учений вказує, що ці поняття некоректно протиставляти, оскільки за своєю природою вони є надзвичайно ресурсними: діловитість передбачає орієнтацію на задачу, людяність – на взаємостосунки, тому у єдності складають потужний психосоціальний арсенал для ефективної взаємодії [6]. Отже, прояв людяності по-діловому базується на засадах асертивності, що є успіш-

ною стратегією як міжособистісної, так і ділової взаємодій. Однак, автор зазначає, що асертивна поведінка можлива тільки при наявності в суб'єкта адекватної самооцінки, інакше індивід «впадатиме» у полярні деструктивні психоемоційні стани: від агресивності (завищена самооцінка) до пасивності (знижена самооцінка, неповноцінність).

Наші наукові спостереження ґрунтуються на тому, що системоформувальним механізмом асертивної поведінки є *почуття власної гідності і самоповаги*, що є провідною психологічною умовою для самовираження, самоздійснення та самореалізації суб'єкта. Почуття власної гідності і самоповаги продукують здатність особистості адекватно визначитися із власними домаганнями, що є запорукою позитивних переживань успіху, останнє безпосередньо впливає на підвищення власної цінності. Якщо ж особистість не здатна активізувати свої внутрішні можливості або ж недостатньо їх усвідомлює, то це шлях до хворобливого самолюбства. Обов'язковою умовою позитивних переживань самоповаги є відчуття самовираженості й самореалізованості. Останні індивідуальні утворення є ключовими в діяльності ділової людини.

В умовах соціально-економічної кризи більшість населення України не усвідомлює радикальних змін, не відчуває потреби у самостійному визначенні сенсу і змісту своєї життєдіяльності. Проблема полягає в тому, що реальні трансформації в усіх сферах життя спричиняють не тільки принципове оновлення суспільного устрою, але й зміну пріоритетів у масовій свідомості. У реальній економічній і соціально-політичній ситуації все більше зростають вимоги до конкретної особистості, до її внутрішніх ресурсів, які забезпечують життєдіяльність у подібних умовах, а головне, її конкурентоздатність як фахівця.

Динаміка масштабів соціально-економічних проблем вимагає від сучасних фахівців оволодіння технікою *самоменеджменту*, яка передбачає застосування новітніх підходів до організації власної фахової діяльності. Висока організованість працівника визначається набуттям досвіду управління собою в часі; вміннями раціонально використовувати особистісні ресурси; здатністю конструктивно взаємодіяти; обранням стратегії саморозвитку та самовдосконалення, що детермінується навичками самоменеджменту. Окреслені аспекти є запорукою професіоналізму фахівця.

Оволодіння психологічним механізмом самоменеджменту відкриває можливість свідомо управляти динамікою свого життя та активізує вміння долати об'єктивні труднощі. Зростання



невизначеності, напруженість у різних сферах життєдіяльності, збільшення стресогенних факторів вимагають від сучасної ділової людини здатності до високої самоорганізації.

Самоменеджмент як раціональна стратегія спрямована на максимальну реалізацію і використання фахівцем власних потенцій і можливостей, що корелює зі здатністю свідомо управляти своїм робочим часом. Самоменеджмент – послідовне і цілеспрямоване самостійне використання працівником апробованих методів і практичних прийомів роботи у повсякденній діяльності, з метою підвищення ефективності виконання дій та вирішення задачі.

Зміни, які сьогодні спостерігаються, підвищують вимоги до сучасного фахівця, його професіоналізму, вміння освоювати нове, проявляти адаптаційні можливості. Як зазначають Майк Вудкок і Дейв Френсіс, організації не в змозі взяти на себе розвиток усіх навиків, умінь і знань своїх працівників. Це привело б до виснаження ресурсів організацій і відповідного підриву їх стабілізації. Отже, підтримка свого професійного росту і розвиток ділових якостей є необхідністю для кожного конкурентоспроможного фахівця. Зауважимо, що в Україні ситуація загострилася внаслідок кризисного стану економіки, практичної відсутності традицій вітчизняного менеджменту, що гальмує процес набуття навиків самоменеджменту, основна мета якого полягає в максимальному використанні особистісних можливостей, усвідомленому управлінні ходом своєї життєдіяльності. Жоден працівник не застрахований від того, що в будь-який момент на нього можуть «обрушитися» різні завдання і невирішені питання. Будь-яка трудова діяльність постійно «тримає у полоні» нагальних справ, і тільки завдяки вмінню планувати час і грамотно використовувати методи організації праці можна кваліфіковано виконувати свою діяльність, до того ж умудритися викроювати часовий резерв для дозвілля та відпочинку. Саме вислів древніх мореплавців «Пливу не так як вітер дує, а як поставлю паруса» розкриває психологічну сутність феномена «самоменеджмент».

Сучасний конкурентоспроможний фахівець зобов'язаний себе гідно презентувати у діловому середовищі. *Самопрезентаційні вміння* є важливими у структурі особистісно-характерологічних властивостей ділової людини. Поняття «самопрезентація» (self-presentation), «управління враженнями» (impression management) відображають соціальну перцепцію, у контексті міжособистісного сприймання і впливу. Діловитість базується на потребі у взаємодії, прийнятті, визнанні і самовираженні. За-

доволення цих потреб формує відповідні враження про себе, які прогнозують успіх у діловому середовищі.

В енциклопедичному словнику поняття «самопрезентація» тлумачиться як «уміння представити (подати, продати) себе; професійне мистецтво, оволодіння яким вимагає постійної праці над собою, самоконтролю за поведінкою і честолюбства» [1].

Вміння презентувати себе визначаються як зовнішніми (динамічними), так і внутрішніми (змістовними) особливостями. З точки зору зовнішніх проявів, самопрезентація – це акт поведінки, форма соціальної активності, що має характер публічності і виявляється у міжособистісному процесі. Змістовні характеристики проявляються у прагненні індивіда спостерігати за соціальною ситуацією, визначати її, досягати схвалення; орієнтована на особистісно-психологічну сутність феномена. Самопрезентація розглядається як специфічний вияв самосвідомості, прояв одного із її структурних компонентів – «публічного Я», її основна мета – утвердження власної ідентичності, підтвердження чи перепідтвердження Я-концепції.

Отже, особистісну самопрезентацію можна трактувати як форму самовираження і поведінки, спрямовану на створення сприятливого враження чи враження, що відповідає ідеалам, цінностям, установкам певного ділового середовища.

**Висновки.** Реалії сьогодення показують, що шанси успішно реалізувати власний потенціал і забезпечити достойне життя своєю працею сьогодні має не кожен. Разом з тим, ринкові можливості з'являються щодня, пропонуючи нові перспективи для тих, хто має здатність їх розпізнати, рішучість, щоб започаткувати, та наполегливість, щоб зреалізувати. Мати «гостре око», «мужнє серце» та енергійний темперамент не гарантія професійного успіху в умовах жорсткої конкуренції. Успішна самореалізація базується на розвинутих особистісно-характерологічних якостях, зокрема – підприємливості, контактності, асертивності, самоповазі, самоменеджменті та здатності до самопрезентації, що є підґрунтям для формування діловитості суб'єкта діяльності.

**Перспективи подальших досліджень.** Аналіз окресленої проблеми вимагає глибшого вивчення особистісних детермінант феномена «діловитість»; розробки психодіагностичного інструменту для вивчення особливостей розвитку діловитості суб'єкта діяльності; напрацювання соціально-психологічного тренінгу з розвитку діловитості в індивідуальному стилі професійно-трудової діяльності сучасного фахівця.

### Список використаних джерел

1. Безрукова В.С. Основы духовной культуры : [энциклопедический словарь педагога] / В.С. Безрукова. – Екатеринбург, 2000. – 937 с.
2. Блоштейн Е.А. Этика и психология книготоргового предпринимательства / Е. Блоштейн, Е. Линчевский, Р. Симонов. – М. : Центр дист. образов. МГУП, 2007. – 280 с.
3. Вознюк О.В. Загальний рівень сформованості психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / О.В. Вознюк // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2014. – Вип. 3. – С. 127–133.
4. Зиновьев И.Ф. Этика деловых отношений [текст]: практикум / И.Ф. Зиновьев, А.А. Якушев; Крым. экон. ин-т ГВУЗ «Киев. нац. экон. ун-т им. Вадима Гетьмана». – Симф. : Феникс, 2012. – 94 с.
5. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної команди сучасної організації [текст] : навч. прогр. для підготов. менеджерів орг. та орг. психологів / Л.М. Карамушка, О.А. Філь; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, Лаб. організац. психол., Укр. асоц. організац. психологів та психологів праці. – К. : Міленіум, 2004. – 36 с. – [Психологія менеджерам та персоналу організацій].
6. Ковалев С.В. Психология сокровенного «Деловитость против человечности» / С.В. Ковалев // Цикл радиопередач на «РСН» [44 выпуск, 32-96 kbps MP3]. – 2010.
7. Никифорова Л.А. Личность и формы её самореализации [текст]: дис... канд. филос. наук: 09.00.03 / Л.А. Никифорова; Донецкий гос. ун-т. – Донецк, 2007. – 200 с.
8. Столяренко А.М. Психология менеджмента : [учеб. пособ. для студ. вуз.] / А.М. Столяренко, Н. Амаглобели. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2013. – 455 с.
9. Уайт П. Громадянські чесноти і шкільна освіта: виховання громадян демократичного суспільства / П. Уайт; [пер. з англ. та передм. В.О. Коломієць]. – К.: Вища школа, 2002. – 118 с.

### Spysok vykorystanyh dzherel

1. Bezrukova V.S. Osnovy duhovnoy kul'tury [jenciklopedicheskij slovar' pedagoga] / V.S. Bezrukova. – Ekaterinburg, 2000. – 937 s.
2. Bloshtejn E.A. Jetika i psihologija knigotorgovogo predprinimatel'stva / E. Bloshtejn, E. Linchevs'kij, R. Simonov. – M. : Centr dist. obrazov. MGUP, 2007. – 280 s.

3. Voznjuk O.V. Zagal'nij riven' sformovanosti psihologichnoï gotovnosti kerivnikiv osvithnih organizacij do upravlinnja pedagogichnimi pracivnikami / O.V. Voznjuk // Pedagogichnij proces: teorija i praktika. – 2014. – Vip. 3. – S. 127–133.
4. Zinov'ev I.F. Jetika delovyh otnoshenij [tekst]: praktikum / I.F. Zinov'ev, A.A. Jakushev; Krym. jekon. in-t GVUZ «Kiev. nac. jekon. un-t im. Vadima Get'mana». – Simf. : Feniks, 2012. – 94 s.
5. Karamushka L.M. Formuvannja konkurentozdatnoï komandi suchasnoï organizacii [tekst]: navch. progr. dlja pidgotov. menedzheriv organiz. ta organiz. psycholog. / L.M. Karamushka, O.A. Fil'; In-t psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraïni, Lab. organizacijnoï psihologii, Ukr. asociacija organizacijnih psychologiv ta psychologiv praci. – K.: Milenium, 2004. – 36 s. – [Psihologija menedzheram ta personalu organizacij].
6. Kovalev S.V. Psihologija sokrovennogo «Delovitost' protiv chelovechnosti» / S.V. Kovalev // Cikl radiperedach na «RSN» [44 vypusk, 32–96 kbps MP3]. – M. – 2010.
7. Nikiforova L.A. Lichnost' i formy ee samorealizacii [tekst]: dis... kand. filos. nauk: 09.00.03 / L.A. Nikiforova; Doneckij gos. un-t. – Doneck, 2007. – 200 s.
8. Stoljarenko A.M. Psihologija menedzhmenta [uчеб. posob. dlja stud. vuz.] / A.M. Stoljarenko, N. Amaglobeli. – M. : JuN-ITI-DANA, 2013. – 455 s.
9. Uajt P. Gromadjans'ki chesnoti i shkil'na osvita: vihovannja gromadjan demokratichnogo suspil'stva / P. Uajt. – [per. z angl. ta peredm. V.O. Kolomicc']. – K.: Vishha shkola, 2002. – 118 s.

**S.V. Herasina. Businesslike Character as Precondition of Successful Self-actualization in the System of Competitiveness of Modern Specialist.** The article reveals from different points of view the term «Businesslike character» in the context of personal and professional direction of the subject of the labor activity. The businesslike character is an indicator of individual working style which correlates with rational system of organization and is guided by business interests. The article determines that the businesslike character demonstrates cognitive competence of a subject as well as individual and typological peculiarities. Businesslike character models the psychological outline of a specialist by demonstrating the main qualities, peculiarities and the outlines of the person's character which reflect his psychogram. The personal peculiarities of a specialist which make psychological and social portrait of a successful business person, in particular the internal control locus, adequate self-rating, rationality, pragmatism,

ability to work, professional competence, emotional and moral stability, social and communicative activity, responsibility, ambition, diplomacy in the confrontation situations have been analyzed. The basis system building characteristics of the subject which are a collection of personal abilities that simulate a business profile and individual style and professional skills have been determined. Psychological peculiarities of business skills development through the analysis of the structural integrals of the phenomenon have been studied, such as initiative, business sociability, assertiveness, the sense of self-respect, self-management and the skills of self-presentation. It was studied that the person's ability to generate new ideas, communicative competence, emotions and values attitude to himself and the colleagues, high level of self-organization and labor discipline, constructional way to express «public I» – determinate the development of structural integrals of businesslike character, the pointed determinants generate the profile of a successful specialist which is an important precondition for self-realization and competitive labor market skills.

**Key words:** businesslike character, personality and professional direction, individual peculiarities of subject, economic enterprise, sociability, assertiveness, sense of self-respect, self-management, skills of self-presentation, self-realization, competitive labor market skills.

*Received January 08, 2015*

*Revised January 26, 2015*

*Accepted February 12, 2015*

**УДК 3.316.77**

*Н.М. Гончарук*

*goncharuk\_nat17@mail.ru*

## **До проблеми класифікації комунікативних актів у психологічних дослідженнях**

---

Honcharuk N.M. On the problem of classification of communicative acts in psychological research / N.M. Honcharuk // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufrieva. – Issue 28. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 94–105.

---

**Н.М. Гончарук. До проблеми класифікації комунікативних актів у психологічних дослідженнях.** У статті описано різні типологічні підходи до проблеми класифікації комунікативних актів. У процесі до-