

12. Snajder M. Oprosnik sposobnosti k upravljeniju samoprezentacii v obshhenii [Elektronnyj resurs] / M. Snajder. – 2016. – Rezhim dostupu : <https://www.google.com/url/kspu.edu>
13. Stolin V.V. Test-opytualnyk dlia vyznachennia samostavlennia osobystosti [Elektronnyi resurs] / V.V. Stolin, S.R. Panteliev. – 2018. – Rezhim dostupu : <https://studfiles.net>.
14. Frajburskij mnogofaktornyj lichnostnyj oprosnik FPI [Elektronnyj resurs]. – 2018. – Rezhim dostupa : <https://www.google.com/url>
15. Shostrem E. Opytuvalnyk samoaktualizatsii «SAMOAL» [Elektronnyi resurs] / E. Shostrem ; v modifikatsii L.Ia. Hozmana, Yu.Ie. Alohynoi, M.V. Zahiky ta M.V. Kroz. – 2017. – Rezhim dostupu : <https://www.google.com/url/psyttests.org>

**Prymachok, L. L. Comparative study into professional competence of physical rehabilitation specialists with different work experience.** The article deals with the problem of the structure of professional competence of a specialist in a field of physical rehabilitation. It was stated that the structure of the professional competence of a rehabilitologist includes components (a cognitive one, social-psychological component and value-semantic one). Each of these component contains subcomponents. A cognitive component of professional competence of a specialist in a field of physical rehabilitation, in turn, includes: general scientific competence, diagnostic competence, psychotherapeutic competence. The next component is socio-psychological. It contains: communicative competence, intercultural competence, information competence. Another component of the professional competence of a specialist in a field of physical rehabilitation is value-semantic one. It contains the following subcomponents: axiological competence, prognostic competence, acmeological competence, creative competence.

Organizing experimental stage of our research, the psychological features of the development of professional competence of physical rehabilitators, who have already had higher education and worked as specialists, had being studied. A comparative research of the state of the development of professional competence of specialists in a field of physical rehabilitation with different professional experience (from 0 to more than 15 years) was carried out.

Taking into account the empirical data, the structure of communication competence of a specialist in a field of physical rehabilitation has been specified. Communicative competence was interpreted by us as an integrative characteristic of a person who determined his/her potential as a successful subject of social interaction. Thus, into the structure of communicative competence of a specialist in a field of physical rehabilitation we have included a set of abilities, psychological knowledge and communicative qualities, which become dominant in different situations of communication.

*Keywords:* professional competence, a cognitive component, a social-psychological component, a value-semantic component, communicative competence, specialists in a field of physical rehabilitation.

#### Відомості про автора

**Примачок Людмила Леонтиївна**, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри суспільних дисциплін навчально-наукового інституту економіки та менеджменту Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне, Україна.

**Prymachok, Liudmyla Leontiivna**, PhD in Pedagogical Sciences, Professor's assistant of the Department of social disciplines of Educational-scientific institute of economy and management of National University of Water Management and Nature usage, Rivne, Ukraine.

*ORCID ID:* <https://orcid.org/0000-0002-6591-5223>

*E-mail:* primachok73@ukr.net

УДК 352/354-057.34-043.84:159.947.3

*Рутіна Ю. В.*

#### ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ «ПРОФЕСІЙНА САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ»

**Рутіна Ю. В. Зміст та структура тренінгової програми «Професійна самоактуалізація державних службовців».** У статті представлено структуру тренінгової програми «Професійна самоактуалізація державних службовців», яка включає чотири тренінгові сесії, присвячені висвітленню сутності самоактуалізації державних службовців, визначенню особливостей їх професійної самоактуалізації, аналізу чинників мезорівня (характеристик організації) та чинників мікрорівня (характеристик персоналу), які впливають на її розвиток. Детально висвітлено змістовно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти кожної із тренінгових сесій та інтерактивні техніки, які використовуються для їх проведення.

*Ключові слова:* державні службовці, самоактуалізація, професійна самоактуалізація, чинники самоактуалізації, тренінгова програма.

**Рутіна Ю. В. Содержание и структура тренинговой программы «Профессиональная самореализация государственных служащих».** В статье представлена структура тренинговой программы «Профессиональная самореализация государственных служащих», которая включает четыре тренинговые сессии,

посвященные освещению сущности самоактуализации государственных служащих, определению особенностей их профессиональной самоактуализации, анализу факторов мезоуровня (характеристик организации) и факторов микроуровня (характеристик персонала), которые влияют на ее развитие. Подробно освещены содержательно-смысловой, диагностический и коррекционно-развивающий компоненты каждой из тренинговых сессий и интерактивные техники, использующиеся для их проведения.

*Ключевые слова:* государственные служащие, самоактуализация; профессиональная самореализация; факторы самоактуализации; тренинговая программа.

**Постановка проблеми.** Стрімкі соціально-економічні зміни, що відбуваються в суспільстві, вимагають наявності нових підходів до проблеми розвитку та підвищення професійної самоактуалізації державних службовців. Передусім це пов'язано із новими вимогами, що ставляться до особистості державних службовців. У наш час активних соціально-економічних змін дуже важливо, окрім прямих професійних здібностей, володіти й комплексом різноманітних якостей та властивостей, що допоможуть ефективніше здійснювати професійну діяльність та досягати високих результатів. Саме тому державним службовцям необхідно постійно розвиватися та вдосконалюватися у професійній діяльності, шукати нові шляхи та підходи для реалізації власного творчого потенціалу у професійній сфері. Це, у свою чергу, зумовлює те, що державні службовці повинні постійно займатися вдосконаленням власної особистості, здійснюють безперервний процес самоосвіти, самовиховання, самовдосконалення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми самоактуалізації особистості знайшли відображення в роботах зарубіжних (К.О. Абульханова-Славська [1], Б.Г. Ананьєв [3], А. Маслоу [17], Е. Шостром [25]) та вітчизняних (С.Д. Максименко [16], Г.К. Радчук [18] та ін.) учених.

Дослідженню самоактуалізації особистості в професійній діяльності з точки зору реалізації потенційних можливостей та здібностей особистості та професійному розвитку присвячені роботи Л.М. Карамушки [11], М.Г. Ткалич [11; 22] та ін. Разом із тим, проблема професійної самоактуалізації державних службовців залишається практично не вивченою.

Основні підходи до розробки тренінгів представлені в дослідженнях Б.Г. Авідон [2], О.П. Горбушиної [5], А.Г. Грецова [6], Ж.В. Зав'ялова [9], М.Ш. Кіпніс [15], Д.М. Ремендік [19] та ін. Однак, наразі відсутні тренінгові програми, спрямовані на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців.

**Метою** нашого дослідження є розробка структури та змісту тренінгу «Професійна самоактуалізація державних службовців».

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** *Мета тренінгової програми* – сприяти усвідомленню державними службовцями сутності та ролі професійної самоактуалізації, а також психологічних чинників її розвитку.

**Завдання тренінгової програми:**

1. Оволодіння державними службовцями знаннями про сутність самоактуалізації та особливості професійної самоактуалізації.
2. Оволодіння державними службовцями методами діагностики професійної самоактуалізації.
3. Оволодіння державними службовцями уміннями та навичками розвитку професійної самоактуалізації.

**Структура тренінгової програми.** Тренінг складається з чотирьох сесій.

*Тренінгова сесія 1.* «Сутність самоактуалізації державних службовців».

*Тренінгова сесія 2.* «Особливості професійної самоактуалізації державних службовців».

*Тренінгова сесія 3.* «Вплив чинників мезорівня (характеристик організації) на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців».

*Тренінгова сесія 4.* «Роль чинників мікрорівня (характеристик персоналу) у розвитку професійної самоактуалізації державних службовців».

Загальна структура тренінгової програми «Професійна самоактуалізація державних службовців» представлена в *табл. 1*. Обсяг тренінгу складається із 60 академічних годин.

**Зміст тренінгової програми.** В основі тренінгу лежить технологічний підхід, розроблений Л.М. Карамушкою. Він спрямовується на розробку й застосування спеціальних психолого-організаційних технологій [12]. Технологічний підхід передбачає використання у кожному модулі тренінгової програми трьох компонентів: *інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального* [13, с. 12]. Особливістю інформаційно-сміслового блоку є з'ясування сутнісних ознак досліджуваного явища, аналіз його структури, видів, основних функцій, теоретичне ознайомлення із новими явищами. Діагностичний блок передбачає використання низки психодіагностичних методик для практичного аналізу досліджуваного явища. Корекційно-розвивальний блок допомагає здійснити корекцію значущих складових у досліджуваного об'єкта.

**Загальна структура тренінгової програми  
«Професійна самоактуалізація державних службовців»**

<b>Тренінгові сесії</b>	<b>Компоненти тренінгових сесій</b>	<b>Навчальні (академічні) години</b>
<i><b>Вступ до тренінгу</b></i>		2
<i><b>Тренінгова сесія 1.</b></i> «Сутність самоактуалізації державних службовців»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Зміст і структура самоактуалізації державних службовців»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Аналіз рівня розвитку самоактуалізації державних службовців»	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Психологічні умови розвитку самоактуалізації державних службовців»	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання:</i> «Моя самоактуалізація: у чому вона проявляється і як можна її розвивати?»	4
<i><b>Тренінгова сесія 2.</b></i> «Особливості професійної самоактуалізації державних службовців»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Роль професійної самоактуалізації у діяльності державних службовців»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Аналіз професійної самоактуалізації державних службовців»	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Психологічні умови розвитку професійної самоактуалізації державних службовців»	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання:</i> «Моя професійна самоактуалізація: досягнення і обмеження»	4
<i><b>Тренінгова сесія 3.</b></i> «Вплив чинників мезорівня (характеристик організації) на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Аналіз чинників мезорівня (характеристик організації), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика основних характеристик організації, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців»	2

	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Як посилювати характеристики організації, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців?»</i>	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання: «Як моя організація впливає на професійну самоактуалізацію державних службовців?»</i>	4
<b>Тренінгова сесія 4.</b> «Роль чинників мікрорівня (характеристик персоналу) у розвитку професійної самоактуалізації державних службовців)	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент: «Аналіз чинників мікрорівня (характеристик персоналу), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика чинників мікрорівня (характеристик персоналу), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Як розвивати особистісні якості державних службовців у процесі їх професійної самоактуалізації?»</i>	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання: «Як мої особистісні якості можуть сприяти підвищенню моєї професійної самоактуалізації?»</i>	4
	<i>Загальна заключна частина тренінгової програми</i>	2
<b>Загалом</b>		60

Реалізація основних складових вищезазначених блоків тренінгу здійснюється за допомогою таких *інтерактивних технік*: мультимедійні презентації (презентація загального дизайну тренінгу, основних етапів тренінгу); заповнення робочих аркушів; метод незавершених речень; метод «мозкового штурму»; підготовка малюнків; виконання творчих завдань; міжгрупові дискусії; діагностичні методики; ділові ігри; домашні завдання; вправи; рефлексія заняття тощо [13; 14].

Кожна тренінгова сесія має мету та завдання, реалізація яких здійснюється з допомогою відповідних інтерактивних технік.

**Вступ до тренінгу:**

*Криголам «Знайомство»:* «Мене звати... Я працюю... Я б хотів реалізуватися в....».

Мета: більш ґрунтовно познайомитися з учасниками, визначити їх прагнення до самоактуалізації.

*Вивчення очікувань учасників тренінгу:* учасники тренінгу записують на папері індивідуальні побажання від майбутнього тренінгу. Для прикладу їм можна запропонувати відповіді на запитання «З якою метою я присутній на тренінгу?», «Що я хочу усвідомити або зрозуміти після тренінгових занять?», «Які знання я хочу отримати?», «Чому я прийшов на тренінг» [13, с. 69].

Мета: встановлення значення тренінгу для учасників, визначення їх побажань, очікувань.

*Мультимедійна презентація «Особливості сьогоденної взаємодії на заняттях» .*

Мета: оголошення загального проекту тренінгу, повідомлення особливостей його проведення.

*Групове обговорення: «Як ми організуємо свою роботу?»* [14, с. 39].

Мета: аналіз основних організаційних питань (тривалість міжособистісної взаємодії, необхідність у перервах та їх кількість тощо).

*«Мозковий штурм»:* «Визначення правил групової роботи» [13].

Мета: встановлення правил роботи упродовж тренінгу.

**Тренінгова сесія 1. «Сутність самоактуалізації державних службовців»**

Мета: проаналізувати сутність самоактуалізації державних службовців, її структуру, види, функції.

**Інформаційно-смысловий компонент «Зміст і структура самоактуалізації державних службовців»**

*Криголам:* «Найбільшим власним досягненням на сьогодні я вважаю... (назвати лише один варіант відповіді)».

Мета: зосередити увагу учасників на тренінговому занятті щодо особливостей самоактуалізації державних службовців.

*Метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Самоактуалізація – це...» [13].

Мета: встановити рівень розуміння учасниками сутності поняття самоактуалізації, допомогти учасникам заняття усвідомити позиції та погляди учасників щодо змісту самоактуалізації.

*Робота в парах:* «З чим у Вас асоціюється поняття самоактуалізації?».

Мета: допомагає з'ясувати обізнаність учасників із подібними (синонімічними) поняттями, близькими до поняття самоактуалізації (самореалізація, самовдосконалення тощо) [10, с. 121–122]. Це заняття допомагає виявити особливості та функції самого поняття самореалізації у порівнянні її з синонімічними термінами.

*Вправа:* «Хвиля потягувань» [8, с. 54].

Мета: допомагає швидко зняти напругу в групі, зняти втому в учасників після вивчення нового матеріалу. Водночас, вправа дає змогу групі відчути себе єдиним організмом, повернутися в момент «тут і зараз», сконцентрувати увагу.

*Вправа «Мій життєвий шлях»* [7, с. 117–119].

Мета: на основі здобутих знань описати досягнення особистості та проаналізувати їх.

*Міні-лекція* «Сутність самоактуалізації особистості, її структура, види, функції».

Мета: ознайомити учасників тренінгу з основними теоретичними підходами до визначення самоактуалізації особистості.

**Діагностичний компонент «Аналіз рівня розвитку самоактуалізації державних службовців»**

*Психологічний практикум:* Визначення особливостей самоактуалізації державних службовців за допомогою опитувальника «Самоактуалізаційний тест» (САТ) Е. Шостром [4; 23].

Мета: визначити рівень самоактуалізації державних службовців (основних складових та загального показника).

**Корекційно-розвивальний компонент «Психологічні умови розвитку самоактуалізації державних службовців»**

*Робота в групах:* «Я хочу самоактуалізуватися!»

Мета: проаналізувати активність державних службовців на шляху до самоактуалізації, сформулювати розуміння в працівників необхідності та важливості самоактуалізації.

*Робота в групах:* «Мотиви, які сприяють та перешкоджають самоактуалізації державних службовців».

Мета: розглянути мотиви, які можуть сприяти та перешкоджати самоактуалізації державних службовців.

*Вправа:* «Аплодисменти» [24, с. 176–177].

Мета: отримати позитивні емоції наприкінці заняття, відпочити.

**Завершення тренінгової сесії:**

– підбиття підсумків тренінгової сесії;

– визначення творчого домашнього завдання;

– рефлексивний аналіз: «Побажання учасників після тренінгової сесії один одному».

**Творче домашнє завдання:**

«Моя самоактуалізація: у чому вона проявляється і як можна її розвивати?»

Мета: зосередити працівників державної служби на необхідності та можливості самоактуалізації,

**Тренінгова сесія 2. «Особливості професійної самоактуалізації державних службовців»**

Мета: визначити зміст та особливості професійної самоактуалізації державних службовців.

**Інформаційно-смісловий компонент «Роль професійної самоактуалізації у діяльності державних службовців»**

*Метод незавершених речень:* «Самоактуалізуватися у професії державному службовцю – означає...»

Мета: проаналізувати розуміння учасниками змісту професійної самоактуалізації державних службовців.

*Робота в малих групах:* «Для чого професійна самоактуалізація державному службовцю?»

Мета: проаналізувати роль професійної самоактуалізації в діяльності державних службовців, поділитися думками учасників щодо проблеми.

*Міні-лекція* «Роль професійної самоактуалізації у діяльності державних службовців».

Мета: ознайомити учасників тренінгу з основними теоретичними положеннями про зміст та особливості професійної самоактуалізації,

**Діагностичний компонент «Аналіз професійної самоактуалізації державних службовців»**

*Психологічний практикум:* Діагностика особливостей професійної самоактуалізації державних службовців за допомогою опитувальника «Особливості самоактуалізації державних службовців у професійній діяльності» М.Г. Ткалич [11].

Мета: визначити зміст професійної самоактуалізації для державних службовців та найбільш важливі чинники, які впливають на її становлення.

**Корекційно-розвивальний компонент «Психологічні умови розвитку професійної самоактуалізації державних службовців»**

*Аналітичне завдання в групах:* «Умови розвитку професійної самоактуалізації в моїй організації».

Мета: проаналізувати організаційно-психологічні умови в організаціях, де працюють державні службовці, які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців. Розкрити зв'язок розвитку професійної самоактуалізації з умовами праці, які забезпечує організація своїм працівникам.

*Творче завдання в парах:* «Роль та функції керівника у підвищенні рівня професійної самоактуалізації державних службовців».

Мета: визначити роль керівника для досягнення високого рівня професійної самоактуалізації державними службовцями.

**Завершення тренінгової сесії:**

– підбиття підсумків тренінгової сесії;

– визначення творчого домашнього завдання;

– рефлексивний аналіз: «Я навчився».

*Творче домашнє завдання:* «Моя професійна самоактуалізація: досягнення і обмеження».

Мета: проаналізувати розуміння учасниками тренінгу сутності власної професійної самоактуалізації, її позитивних та негативних аспектів.

**Тренінгова сесія 3. «Вплив чинників мезорівня (характеристик організації) на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»**

Мета: проаналізувати чинники мезорівня (характеристики організації), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців.

**Інформаційно-смісловий компонент «Аналіз чинників мезорівня (характеристик організації), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»**

*Вправа:* «Знайди такого ж самого» [8, с. 33].

Мета: налаштувати учасників на ефективну роботу, об'єднати колектив.

*Робота в групах:* «Які характеристики моєї організації впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців?».

Мета: визначити характеристики організації (психологічні та організаційно-функціональні), які обумовлюють розвиток професійної самоактуалізації державних службовців.

*«Мозковий штурм» (групова форма):* «Яким є соціально-психологічний клімат моєї організації?».

Мета: проаналізувати особливості сприятливого та несприятливого соціально-психологічного клімату та можливості їхнього впливу на професійну самоактуалізацію державних службовців.

*Метод незакінчених речень (з наступним обговоренням в групах):* «Сила організаційної культури моєї організації проявляється в тому, що...».

Мета: проаналізувати, у чому проявляється сила організаційної культури і яка її роль у розвитку професійної самоактуалізації державних службовців».

*Робота в групах:* Як впливають організаційно-функціональні характеристики організації на професійну самоактуалізацію державних службовців?

*Мета:* Визначити зміст організаційно-функціональних характеристик організації (термін існування організації, кількість людей, що працюють в організації, статус організації та ін.), які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців.

*Міні-лекція:* «Аналіз чинників мезорівня (психологічних та організаційно-функціональних характеристик організації), які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців».

*Мета:* проаналізувати психологічні та організаційно-функціональні характеристики організації, які впливають на рівень розвитку професійної самоактуалізацію державних службовців.

*Вправа:* «Імпульс» [8, с. 55].

*Мета:* досягти зменшення втомки учасників тренінгу після засвоєння теоретичного матеріалу.

**Діагностичний компонент «Діагностика основних характеристик організації, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців»**

*Психологічний практикум:* Діагностика особливостей соціально-психологічного клімату як чинника розвитку професійної самоактуалізації державних службовців (за допомогою методики «Діагностика ділового, творчого і морального клімату в колективі» [23]).

*Мета:* визначити особливості соціально-психологічного клімату в організаціях, де працюють державні службовці.

*Психологічний практикум:* Діагностика сили організаційної культури як чинника розвитку професійної самоактуалізації державних службовців (за допомогою опитувальника «Сила організаційної культури» Р. Дафт [21]).

*Мета:* дослідити рівень вираженості сили організаційної культури в організаціях, де працюють держслужбовці.

*Психологічний практикум:* Діагностика рівня соціальної підтримки як чинника розвитку професійної самоактуалізації державних службовців (за допомогою опитувальника «Рівень соціальної підтримки» Дж. Грінберг [20]).

*Мета:* встановити рівень вираженості соціальної підтримки у державних службовців.

**Корекційно-розвивальний компонент «Як посилювати характеристики організації, які впливають на професійну самоактуалізацію державних службовців?»**

*Творче завдання в групах:* «Соціально-психологічний клімат і професійна самоактуалізація».

*Мета:* розглянути умови становлення сприятливого соціально-психологічного клімату та визначити його вплив на професійну самоактуалізацію.

*Вправа:* «Герб» [18, с. 81–83].

*Мета:* усвідомлення цінностей організації і аналіз того, як вони впливають на силу організаційної культури.

*Аналітичне завдання в парах:* «Соціальна підтримка в процесі професійної самоактуалізації».

*Мета:* визначити здатність державних службовців працювати в умовах позитивної та негативної соціальної підтримки та визначити можливості професійної самоактуалізації в таких умовах.

*Вправа:* «Мій внесок у роботу групи» [8, с. 79].

*Мета:* усвідомити свою роль в роботі групи, зрозуміти різні варіанти того, як робиться внесок у загальний результат, розвинути в учасників повагу до інших і визнання важливості виконання їхніх функцій,

**Завершення тренінгової сесії:**

– підбиття підсумків тренінгової сесії;

– визначення творчого домашнього завдання;

– рефлексивний аналіз: «Чи сподобалась мені тренінгова сесія?».

**Творче домашнє завдання «Як моя організація впливає на професійну самоактуалізацію державних службовців?».**

*Мета:* розглянути вплив характеристик організації на реалізацію власної професійної самоактуалізації державних службовців.

**Тренінгова сесія 4. «Роль чинників мікрорівня (характеристик персоналу) у розвитку професійної самоактуалізації державних службовців»**

*Мета:* визначити роль чинників мікрорівня (характеристик персоналу) у розвитку професійної самоактуалізації державних службовців).

**Інформаційно-смісловий компонент «Аналіз чинників мікрорівня (характеристик персоналу), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»**

*Робота в парах:* «Які характеристики персоналу, на Вашу думку, позитивно або негативно впливають на самоактуалізацію державних службовців?».

*Мета:* визначити характеристики персоналу, які впливають на самоактуалізацію державних службовців.

*Міні-лекція:* Чинники мікрорівня (характеристики персоналу), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців.

Мета: розглянути класифікацію основних чинників мікрорівня (психологічні, організаційно-професійні, соціально-демографічні), які визначають професійну самоактуалізацію державних службовців.

*Вправа:* «Діаграми» [8, с. 28].

Мета: покращити настрій учасників тренінгового заняття та допомогти швидше активізувати процеси мислення, дізнатися учасникам щось нове один про одного.

**Діагностичний компонент «Діагностика чинників мікрорівня (характеристик персоналу), які впливають на розвиток професійної самоактуалізації державних службовців»**

*Психологічний практикум:* Діагностика особистісних якостей державних службовців (за допомогою опитувальника «Велика п'ятірка» Р. МакКрае, П. Коста [23]).

Мета: визначити особистісні характеристики державних службовців у процесі самоактуалізації (самоконтроль, прихильність, експресивність, екстраверсія, емоційна стійкість).

**Корекційно-розвивальний компонент «Як розвивати особистісні якості державних службовців у процесі їх професійної самоактуалізації»**

*Творче завдання в групах:* Як можна підвищити свою емоційну стійкість та самоконтроль?

Мета: Визначити психологічні умови розвитку емоційної стійкості та самоконтролю у державних службовців.

*Міжгрупова дискусія:* «Досягати чи не досягати?»

Мета: виявити схильності та бажання державних службовців до досягнення результатів у своїй професійній діяльності; з'ясувати особистісні характеристики, які впливають на професійну самоактуалізацію.

*Вправа:* «Рукописання» [24, с. 162–163].

Мета: закріплення позитивних емоцій, зняття напруги.

**Завершення тренінгової сесії:**

– підбиття підсумків тренінгової сесії;

– визначення творчого домашнього завдання;

– рефлексивний аналіз: «Тепер я зможу».

**Творче домашнє завдання** «Які мої особистісні характеристики можуть сприяти підвищенню рівня моєї професійної самоактуалізації?»

Мета: проаналізувати особисті чинники посилення професійної самоактуалізації державних службовців.

**Загальна заключна частина тренінгової програми**

*Вправа:* «Лист самому собі» [8, с. 125].

Мета: позитивне завершення тренінгу, підтримання зворотного зв'язку, продумати, як застосовуватимуться отримані знання у повсякденному житті.

*Рефлексивний аналіз:* «Мої враження від тренінгу».

*Вправа:* «Аплодисменти» [9, с. 31–32].

Мета: підтримати позитивний емоційний настрій у групі, дати можливість обмінятися відчуттями наприкінці тренінгу.

**Висновки.** Упровадження розробленої тренінгової програми для державних службовців показало його ефективність, позитивний зворотний зв'язок, сприяло осмисленню проблеми професійної самоактуалізації, підвищило мотивацію до розвитку професійної самоактуалізації державних службовців.

**Перспективи подальшого дослідження** полягають у розробці різних варіантів тренінгової програми для психологічної підготовки різних категорій державних службовців.

#### Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Авидон И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг / И. Авидон, О. Гончукова. – СПб. : Речь, 2010. – 256 с.
3. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды / Б. Г. Ананьев. – В 2-х томах. – Т. 1. – М. : Педагогика, 1980. – 232 с.
4. Гозман Л.Я. Самоактуализационный тест / [сост. Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Латинская]. – М. : Российское педагогическое агентство, 1995. – 45 с.
5. Горбушина О.П. Психологический тренинг. Секреты проведения / О.П. Горбушина. – СПб. : Питер, 2008. – 176 с. : ил. – (Серия «Практическая психология»).
6. Грецов А.Г. Лучшие упражнения для обучения эффективной коммуникации : учебно-методическое пособие / А.Г. Грецов ; под общ. ред. проф. Евсеева С.П. – СПб. : СПбНИИ физической культуры, 2006. – 48 с.
7. Евтихов О.В. Тренинг лидерства : монография / О.В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 256 с.
8. Еремеева Н. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов / Н. Еремеева. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 128 с.



9. Завьялова Ж.В. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам : пособие для практикующего бизнес-тренера / Ж.В. Завьялова, Е.О. Фарба, Е. Каденильяс-Нечаева, М.Н. Авдюнина. – СПб. : Речь, 2005. – 159 с.
10. Иванова Е.В. Тренинг управления изменениями в организации / Е.В. Иванова. – СПб. : Речь, 2007. – 292 с.
11. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич. – М. : Просвіта, 2009. – С. 232–235.
12. Карамушка Л.М. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч. посіб. / [Л.М. Карамушка, Н.І. Клокар, О.А. Філь та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 100 с.
13. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посіб. / [Л.М. Карамушка, Г.Л. Федосова, О.А. Філь та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
14. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : Фірма «ІНКOS», 2007. – 268 с.
15. Кипнис М.Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга / М.Ш. Кипнис. – М. : АСТ, 2016. – 637 с.
16. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. – К. : ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
17. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
18. Радчук Г. К. Особливості самоактуалізації особистості студентів в освітньому середовищі вищої школи / Г. К. Радчук // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць / за заг. ред. М. М. Слюсаревського. – К. : Міленіум, 2008. – Вип. 8. – С. 241–250.
19. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста : учеб. пособ. / Д.М. Рамендик. – М. : ФОРУМ ; ИНФРА-М, 2007. – 176 с.
20. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – С. 221–222.
21. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, схемах / Т. О. Соломанидина. – М. : Инфра-М, 2011. – С. 320–326.
22. Ткалич М.Г. Аналіз основних теоретико-методологічних підходів до вивчення самоактуалізації особистості / М.Г. Ткалич // Актуальні проблеми психології. – Том I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 9. – С. 85–90.
23. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 200–202.
24. Чуричков А. Копилка для тренера: Сборник разминок, необходимых в любом тренинге / А. Чуричков, В. Снегирёв. – СПб. : Речь, 2006. – 208 с.
25. Шостром Э. Анти-Карнеги / Э. Шостром. – Мн. : Попурри, 1996. – 398 с.

#### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abul'hanova-Slavskaja K.A. Strategija zhizni / K.A. Abul'hanova-Slavskaja. – М. : Mysl', 1991. – 299 s.
2. Avidon I. Sto razminok, kotorye ukrajsjat vash trening / I. Avidon, O. Gonchukova. – SPb. : Rech', 2010. – 256 s.
3. Anan'ev B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy / B. G. Anan'ev. – V 2-h tomah. – T. 1. – М. : Pedagogika, 1980. – 232 s.
4. Gozman L.Ja. Samoaktualizacionnyj test / [sost. L.Ja. Gozman, M.V. Kroz, M.V. Latinskaja]. – М. : Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1995. – 45 s.
5. Gorbushina O.P. Psihologicheskij trening. Sekrety provedeniya / O.P. Gorbushina. – SPb. : Piter, 2008. – 176 s. : il. – (Serija «Prakticheskaja psihologija»).
6. Grecov A.G. Luchshie uprazhnenija dlja obuchenija jeffektivnoj kommunikacii : uchebno-metodicheskoe posobie / A.G. Grecov ; pod obshh. red. prof. Evseeva S.P. – SPb. : SPbNII fizicheskoj kul'tury, 2006. – 48 s.
7. Evtihov O.V. Trening liderstva : monografija / O.V. Evtihov. – SPb. : Rech', 2007. – 256 s.
8. Eremeeva N. 100 igr i uprazhnenij dlja biznes-treningov / N. Eremeeva. – SPb. : Prajm-EVROZNAK, 2007. – 128 s.
9. Zav'jalova Zh.V. Jenergija biznes-treninga. Putevoditel' po razminkam : posobie dlja praktikujushhego biznes-trenera / Zh.V. Zav'jalova, E.O. Farba, E. Kadenil'jas-Nechaeva, M.N. Avdjunina. – SPb. : Rech', 2005. – 159 s.
10. Ivanova E.V. Trening upravlenija izmenenijami v organizacii / E.V. Ivanova. – SPb. : Rech', 2007. – 292 s.
11. Karamushka L.M. Samoaktualizatsiia menedzheriv u profesiino-upravlinskii diialnosti / L.M. Karamushka, M.H. Tkalych. – М. : Prosvita, 2009. – S. 232–235.
12. Karamushka L.M. Tekhnolohiia pidhotovky personalu osvitynikh orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : navch. posib. / [L.M. Karamushka, N.I. Klokar, O.A. Fil ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – К. : Nauk. svit, 2008. – 100 s.
13. Karamushka L.M. Tekhnolohiia psykhologichnoi pidhotovky personalu orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialii osvitynikh orhanizatsii) : navch. posib. / [L.M. Karamushka, H.L. Fedosova, O.A. Fil ta in.] ; za nauk. red. L.M. Karamushky. – К. : Nauk. svit, 2008. – 230 s.
14. Karamushka L.M. Formuvannia konkurentozdatnoi upravlinskoi komandy (na materialii diialnosti osvitynikh orhanizatsii) : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.A. Fil. – К. : Firma «INKOS», 2007. – 268 s.
17. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb. : Evrazija, 1999. – 478 s.
16. Maksymenko S. D. Heneza zdiisnennia osobystosti / S. D. Maksymenko. – К. : TOV «КММ», 2006. – 240 s.
17. Maslou A. Motyvatsiia y lichnost' / A. Maslou. – SPb. : Evrazyia, 1999. – 478 s.

18. Radchuk H. K. Osoblyvosti samoaktualizatsii osobystosti studentiv v osvitnomu seredovyschi vyshchoi shkoly / H. K. Radchuk // Problemy politychnoi psykholohii ta yii rol u stanovlenni hromadianyna Ukrainskoi derzhavy : zb. nauk. prats / za zah. red. M. M. Sliusarevskoho. – K. : Milenium, 2008. – Vyp. 8. – S. 241–250.
19. Ramendik D.M. Trening lichnostnogo rosta : ucheb. posob. / D.M. Ramendik. – M. : FORUM ; INFRA-M, 2007. – 176 s.
20. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitych orhanizatsii: henderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislia dyplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovi. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – S. 221–222.
21. Solomanidina T.O. Organizacionnaja kul'tura v tablicah, testah, shemah / T. O. Solomanidina. – M. : Infra-M, 2011. – S. 320–326.
22. Tkalych M.H. Analiz osnovnykh teoretyko-metodolohichnykh pidkhdov do vyvchennia samoaktualizatsii osobystosti / M.H. Tkalych // Aktualni problemy psykholohii. – Tom I : Sotsialna psykholohiia. Psykholohiia upravlinnia. Orhanizatsiina psykholohiia : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S. Kostiuka APN Ukrainy / za red. Maksymenka S.D., Karamushky L.M. – K. : Milenium, 2003. – Ch. 9. – S. 85–90.
23. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – M. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – S. 200–202.
24. Churichkov A. Kopilka dlja trenera: Sbornik razminok, neobhodimyh v ljubom treninge / A. Churichkov, V. Snegirjov. – Spb. : Rech', 2006. – 208 s.
25. Shostrom Je. Anti-Karnegi / Je. Shostrom. – Mn. : Popurri, 1996. – 398 s.

**Rutyna, Yu. V. The content and structure of the training program "Professional Self-Actualization of Civil Servants".** The article deals with the training program "Professional Self-Actualization of Civil Servants". The program includes four training sessions covering the essence of civil servants' self-actualization, features of civil servants' professional self-actualization, analysis of civil servants' professional self-actualization meso-level factors (characteristics of the organization) and micro-level factors. The author describes the introductory, assessment and development components of each of the training sessions as well as the interactive techniques used, which include multimedia presentations (presentation of the general design and main stages of the training program), filling worksheets, incomplete sentences, brainstorming, making drawings, arts work, intergroup discussions, assessments, business games, projects, exercises, reflections, etc.

*Keywords:* civil servants, self-actualization, professional self-actualization, self-actualization factors, training program.

#### Відомості про автора

**Рутіна Юлія Валеріївна**, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Rutyna, Yulia Valeriivna**, PhD student, Laboratory Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

*ORCID ID:* <https://orcid.org/0000-0001-6343-2888>

*E-mail:* [yuliakadysh@gmail.com](mailto:yuliakadysh@gmail.com)

УДК 004.056:005.7

*Шаумян О. Г.*

### ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

**Шаумян О. Г. Дослідження особистості менеджера у сфері інформаційної безпеки.** На сучасному етапі розвитку нашої держави актуальним є формування духовно багатой, емоційно стабільної особистості менеджера, спроможного протистояти викликам інформаційного суспільства. Для ефективного використання внутрішнього потенціалу менеджерів необхідно: створити сприятливі умови у внутрішньому і зовнішньому середовищах; провадити цілеспрямовану самоуправлінську діяльність з використанням відповідних методів самоуправління та технологій, впливаючи на інформаційні й енергетичні потоки тощо.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в тому, що в соціально-психологічному аспекті проаналізовано особистість менеджера у сфері інформаційної безпеки, і це дає підстави для наукових розвідок та подальшого розробок у зазначеному напрямі.

*Ключові слова:* менеджер, інформаційна безпека, комп'ютерні ризики, віртуальна реальність, особистісна ідентичність, соціальна ідентичність.

**Шаумян Е. Г. Исследование личности менеджера в сфере информационной безопасности.** На современном этапе развития нашего государства актуальным является формирование духовно богатой, эмоционально стабильной личности менеджера, способного противостоять вызовам информационного общества. Для эффективного использования внутреннего потенциала менеджеру необходимо: создать благоприятные условия во внутренней и внешней среде; проводить целенаправленную самоуправленческую деятельность с использованием соответствующих методов самоуправления и технологий, воздействуя на информационные и энергетические потоки и проч.