

18. Radchuk H. K. Osoblyvosti samoaktualizatsii osobystosti studentiv v osvitnomu seredovyschi vyshchoi shkoly / H. K. Radchuk // Problemy politychnoi psykholohii ta yii rol u stanovleni 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 osvितnikh 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

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 стабільной 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.

Практическое значение полученных результатов исследования заключается в том, что в социально-психологическом аспекте проанализирована личность менеджера в сфере информационной безопасности, и это дает основание для научных исследований и дальнейших разработок в данном направлении.

Ключевые слова: менеджер, информационная безопасность, компьютерные риски, виртуальная реальность, личностная идентичность, социальная идентичность.

Постановка проблеми. Розвиток знань і техніки у ХХ і ХХІ столітті зумовили значні зміни щодо темпу, режиму і стилю життя. І це вплинуло на виникнення в менеджера потреби у здійсненні заходів щодо інформаційної безпеки. У професійній діяльності це передусім пов'язано з усвідомленням внеску в діяльність, яка є потрібною і корисною для суспільства в цілому. У зв'язку з цим менеджер має враховувати ризики інформаційного суспільства у своїй діяльності, серед яких домінуючими є такі: заміщення духовної культури вузькоспеціалізованими знаннями; витіснення реального спілкування; зміна характеру людського спілкування від людського до формалізованого мислення; деформація дозвілля; орієнтація на розваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Біологічна еволюція є повільнішою у порівнянні з технічною. Тому виникають ризикогенні моменти, які загрожують людському життю. І це впливає на спосіб життя, який містить багато загроз для здоров'я людини. Розвиток цивілізації призводить до глобальних небезпек, напруженого середовища і суспільних хвороб. Суспільні загрози життю людини розкривають прагнення до зростання потреб, котрі створюють атмосферу дизгармонії та неприродного життя. Менеджер дедалі більше піклується про матеріальне і дедалі менше про духовне. Бажання покращення власного добробуту поступово призводить до того, що менеджер стає багатофункціональним, а те, що при цьому має бути чуйним, життєрадісним, відступило на другий план. Щоденні стреси впливають на психофізичне здоров'я [13]. Швидкість розвитку суспільства завжди є вищою за швидкість розвитку окремої особистості. Зазначене вимагає від особистості орієнтуватися в тих змінах, що відбуваються і бути внутрішньо готовою до їх прийняття. Ця готовність проявляється у часі, котрий пов'язаний зі сприйняттям та засвоєнням нової інформації, прийняттям нових установок, зміною власних моделей поведінки, використанням нових ролей [14].

Менеджери багато часу проводять за комп'ютером як у процесі виконання поточної роботи, так і в рамках засідань, на яких можуть переглядати слайди, міні-фільми робочого характеру. Окреслена особливість суттєво впливає на стан здоров'я та продуктивність діяльності, вказаної категорії керівників.

Гігієністи розробили низку рекомендацій, які варто враховувати всім категоріям користувачів комп'ютером. Зокрема, дослідники акцентують на тому, що залежно від віку та стану здоров'я змінюється тривалість часу, який можна проводити за монітором без шкоди для здоров'я. Обов'язковою вимогою під час роботи з комп'ютером є щогодинна 10–20-хвилинна перерва, що має забезпечити очам і всьому організму відпочинок. Також розроблено цілий комплекс вправ для очей і м'язів рук, плечей, тулуба, які може надати лікар [1; 2; 7; 8].

Особливу увагу слід звернути на формування особистісної культури менеджера. Важливу роль у розвитку наукової думки з проблеми особистісної культури та цінностей відіграли дослідження американських антропологів А. Крюбера і К. Клакхона. Вони вважали, що «культура складається із внутрішніх цінностей і норм, що виявляються зовні... за допомогою символів; вона виникає в результаті діяльності людей, включаючи її втілення в матеріальних засобах. Сутнісне ядро культури становлять традиційні (історично сформовані) ідеї, насамперед ті, яким приписується особлива цінність. Культурні системи можуть розглядатися, з одного боку, як результати діяльності людей, а з іншого, – як її регулятори». У даному визначенні культура трактується як наслідок діяльності людей; стереотипи поведінки та їхні особливості мають вагоме значення для дослідження культур [6; 14]. Отже, розвиток особистісної культури представників різних професійних груп є актуальним напрямком досліджень сучасної науки.

Мета статті – дослідження особистості менеджера у сфері інформаційної безпеки.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Інноваційність і творчість менеджери застосовують для вирішення поставлених завдань, але при цьому часто мало уваги звертається на комфорт та безпеку життя [13]. Сьогодні комп'ютери мислять швидше за людину, практично не втомлюються, розраховують математичні моделі з неймовірною швидкістю, моделюють будь-які процеси. На відміну від комп'ютера, який здатен працювати майже безперервно, у людини період роботи змінюється періодом відпочинку та відновлення. Так, у серці співвідношення періоду роботи і відпочинку становить 1:2, у мозку – 2:1. Тобто мозок втомлюється швидше, ніж серце. Стомлений мозок втрачає здатність контролювати, координувати й управляти роботою всіх органів і систем організму. Виникає збій у роботі внутрішнього «людського комп'ютера», порушення концентрації і сну [7].

Комп'ютер нав'язує людині свій ритм, свою швидкість переробки інформації, які не збігаються в порівнянні зі звичними для мозку ритмами (читання книг, опрацювання документів, людське

спілкування та інше). Зазначене вище спричиняє виникнення нового типу втоми. Так, у звичайних умовах у людини є час для осмислення й оцінки ситуації та прийняття рішення. Емоційний канал спілкування допомагає мозку в його роботі. Тобто мозок може закрити свої чутливі канали при появі почуття втоми – як фізичної, так і розумової. А комп'ютер, нав'язуючи свій ритм, обходить захисні бар'єри мозку. Крім того, активне використання рук при роботі з комп'ютером приводить до додаткової стимуляції мозку й одночасно затримує появу почуття втоми. Почуття втоми виникає набагато пізніше порівняно з реальною втомою мозку. Мозок не дає сигнал самому собі: «Стоп, відпочинь, відволікаючись. Ти вже втомився» [7].

Активне використання комп'ютерів у всіх сферах суспільного життя зумовило виникнення нового виду людської діяльності, зменшення фізичної активності людини і водночас спричинило втрату здатності людей просто говорити одне з одним, висловлювати свої емоції. Останнім часом мислення стає збідненим, сухим, формальним, воно втрачає своє емоційне забарвлення.

Досліджуючи роботу мозку, що перебуває в стані хронічної втоми і перевтоми, фахівці виробили спеціальні методи лікування «комп'ютерного синдрому», зокрема вони радять:

- змінити психологічний настрій при роботі з комп'ютером;
- не доводити себе до стану перевтоми;
- неухильно дотримуватися чітко регламентованого розкладу роботи, ретельно продумати перерви;
- під час перерви обов'язково виконувати вправи: для поліпшення постачання кисню в мозок, для активізації певних груп м'язів, для розтяжок і дихання;
- пити воду через певні інтервали (бажано кожні 2–3 години) [7].

Цінним для менеджера є розбудова і підтримка взаємин поза віртуальною реальністю. Менеджери, які практикують зустрічі «тет-а-тет», постійно їх застосовують для найбільш ефективного та продуктивного здійснення діяльності. Тет-а-тет сучасного менеджера зі співрозмовником сприяє розбудові зворотного зв'язку, просуванню розвитку кар'єрними шаблями та підтриманню статусу. Зокрема, це вимагає:

- встановлення стандартного тижневого часу для переговорів, бесід;
- дотримання пристойних манер;
- уміння триматися зі співрозмовником;
- дотримання послідовного формату під час бесіди;
- уміння адаптуватися до змінних умов [16].

З метою підвищення продуктивності праці фахівці пропонують працювати над двома завданнями. Дослідники аргументують це тим, що людина, яка виконує одне завдання, легко може переключитися на інше. Оскільки, незважаючи на те, що вона працює над іншим завданням, її несвідомий розум все ще обробляє перше і може запропонувати яскраву ідею. При цьому подібні завдання можуть бути синергетичними.

Однак слід зауважити, що більше двох подібних завдань одночасно виконувати не варто. Оскільки, кожне переключення з одного завдання на інше потребує затрат часу для того, щоб відновити потік думок, реорганізувати тощо. Тобто більшість часу буде витрачатися на переключення, а не на продуктивне виконання завдань [16].

У контексті окресленої нами проблеми вважаємо за необхідне розглянути питання дезінгібіції як терміна інтернет-користувачів та явища, що позначається субкультурним виразом (флейм). Стан розгальмування призводить до послаблення стримуючої дії соціальних норм, соціальних санкцій і заборон. Регуляторами культури поведінки людини визнають норми моралі, права, а також зразки поведінки. Норма характеризує не лише вже досягнуте суспільством, а й те, що має статус загальної вимоги. Взірєць (вище, найкраще) – це те, що досягнуто передовими людьми суспільства, найбільш наближене до ідеалу. З розвитком людства певні зразки поступово перетворюються на загальну норму поведінки, згодом їм на зміну приходять нові, досконаліші [9].

Варто акцентувати на тому, що ефект дезінгібіції є не єдиним фактором, який визначає, наскільки людина розкривається чи реагує у кіберпросторі. Сила латентних почуттів, потреб, цінностей, мотивів має значний вплив на людей. Особистості можуть відрізнятись за силою захисних механізмів психіки та схильністю до інгібіції чи експресії. Ефект онлайн-дезінгібіції, взаємодіючи з цими особистісними змінними, у деяких випадках спричиняє незначні відхилення від базового поведінкового патерну (офлайнного), а у деяких – радикальні, драматичні зміни [9].

На переконання Дж. Міда, розвиток ідентичності відбувається від неусвідомленої ідентичності до усвідомленої. Аспекти «І» та «Ме» позначають співіснування принципів соціальності та індивідуальності. Тобто, з одного боку, суспільство визначає ідентичність людини, задаючи норми та закони її існування, а з іншого боку, індивід створює власне середовище в процесі вибору мети, цінностей, потреб. Разом із тим, слід зазначити, що є автори, які доповнюють особистісну та соціальну ідентичності такою підструктурою, як ціннісна ідентичність. Ціннісна ідентичність відображає

індивідуальні цінності такими, які вони є, і такими, якими б індивіду їх хотілось бачити. Як стверджує англійський соціолог К. Камільєрі, ці два виміри більшою мірою тотожні, але завжди мають дискретний характер. Відповідно, саме взаємодія цих процесів формує як особистісну, так і соціальну ідентичності [6; 11].

На думку англійського психолога Г. Теджфела, особистісна та рольова ідентичності є двома полюсами ставлення особистості до себе як до представника суспільства. На одному полюсі – поведінка особистості, що повністю визначається особистісними самоідентифікаціями, а на другому – поведінка, яка повністю обумовлюється впливом середовища і залежить від специфіки функціонування рольової самоідентифікації. Ураховуючи викладене вище, можна зробити висновки, що в основі самоідентифікації як психологічного механізму формування ідентичності відбувається:

- а) відбір нових особистісних і соціальних цінностей у структурі ідентичності;
- б) переструктурування ідентичності відповідно до особливостей нових елементів, що увійшли до її структури;
- в) визначення індивідом значущості та цінності нових елементів ідентичності та співставлення їх із попередніми соціальними цінностями, які є компонентами структури ідентичності.

Крім того, воля суб'єкта як складова ідентичності особистості відображається у здатності підтверджувати соціальне самовизначення в діяльності, у спілкуванні, забезпечувати постановку цілей, формулювання завдань, визначення норм. Тобто від волі керівника залежить, як він буде діяти – використовувати старі норми чи модернізувати їх, зберігаючи намічені цілі. Воля є відносною щодо соціальної норми, принципу, мети, які були прийняті людиною в процесі соціалізації. Розвиток волі пов'язаний із соціалізацією використовуваних способів мислення, які застосовуються, з розвитком рефлексивно-критичних здібностей, зі свідомістю і самосвідомістю суб'єкта [5; 10].

У контексті викладеного вище вважаємо за необхідне акцентувати увагу на творчому мисленні, яке є корисним в будь-якій сфері діяльності, оскільки здатне збагатити кожен аспект нашого життя. Креативність – це спосіб бачити навколишній світ, взаємодіяти з ним і реагувати на нього [4].

Розглядаючи діяльність менеджера, не можна залишити поза увагою його вміння діяти в конкурентному середовищі. Переваги конкурентного середовища продемонстровані психологами з Ексетера під керівництвом Т. Ріса: «Конкуренція може й допомагати, й заважати творчому успіху – це все залежить від нашого ставлення» [15]. Успішні менеджери вкладають у саморозвиток безліч часу і сил, тому що лише так можуть розвиватися їхні здібності. Тому, якщо хтось успішніший, то велика ймовірність того, що ця особистість більше працює над собою. Щоб бути успішним, треба бути собою. У всіх свої сильні і слабкі сторони; креативна особистість все застосовує у діяльності [15].

Важливим для розуміння ідентичності особистості є звернення до сутнісного підходу, представники якого розглядають особистість як певну цілісність. Так, С. Рубінштейн, один із основоположників цього підходу, у своєму відомому постулаті цілісності особистості зазначає: «У психічному складі особистості виділяються різні сфери або області рис, що характеризують різні сторони особистості; однак, попри всю свою різноманітність, відмінність і суперечливість, основні властивості особистості взаємодіють одна з одною в конкретній діяльності людини і, взаємопроникаючи одна в одну, сходяться все ж у реальній єдності особистості. Тому однаково неправильні як та точка зору, для якої єдність особистості виявляється в аморфній цілісності, що перетворює її психічний склад на безформну туманність, так і інша, протилежна до неї, яка бачить в особистості лише окремі риси». Сьогодні цілісність трактують як стійку систему самосвідомості, волі, характеру, що реалізується у соціальному способі життя, суспільних відносинах і певним чином впливає на них. Стрижнем цілісності особистості є світогляд як система поглядів на об'єктивний світ і місце людини в ньому, ставлення людини до себе та навколишньої дійсності [12].

В Україні існує низка проблем, які заважають впроваджувати технології віртуальної та доповненої реальності в освітніх закладах. Так, Google Play та App Store пропонують велику кількість мобільних прикладних програм з доповненою реальністю, а в магазинах представлено широкий вибір VR-пристроїв. Але, незважаючи на це, українськомовний контент є ще недостатнім для проведення повноцінних інтерактивних занять [3].

Перехід від аналогової практики навчання до цифрової буде змінювати те, яким чином здійснюватиметься навчання персоналу. Роль наставника, яку виконує менеджер у навчанні персоналу, змінюватиметься. Акцент буде робитися на створенні умов для вивчення, а не на надання готових знань.

Досвід віртуальної реальності у сфері навчання персоналу повинен мати такі властивості:

- занурення – створення відчуття, що користувачі є досвідченими;
- простота у використанні – слід згладжувати необхідність мати спеціальні навички для взаємодії з віртуальною реальністю;
- значущість – сенс дійсно важливий для користувачів. Не можна створити гарний досвід навчання у віртуальній реальності без цікавої історії, тому так важливо розвивати мистецтво розповіді.

Історії забезпечують найкращий спосіб передачі повідомлень, які не тільки легко сприймаються, але й надихають і викликають дії, передбачають зворотний зв'язок;

– адаптація – А. Ейнштейн зазначав: «Я ніколи не навчаю своїх учнів, тільки намагаюся забезпечити умови, в яких вони можуть навчатися»;

– вимірюваність – уміти відстежувати показники освіти, щоб менеджери могли виміряти отримане в результаті знання предмета. Тому важливо вибрати відповідні показники і дати зрозуміти, який критерій буде використовуватися для вимірювання успіху та невдачі [17].

Для використання внутрішнього потенціалу менеджерів необхідно:

– створити відповідні умови у внутрішньому і зовнішньому середовищах, активізуючи об'єктивні закони організації праці менеджера як біосоціальної та духовної системи, що дає можливість використовувати механізми дії законів управління для розвитку;

– здійснювати цілеспрямовану самоуправлінську діяльність з використанням відповідних методів самоуправління, технологій, впливаючи на інформаційні та енергетичні потоки, що циркулюють в організмі й забезпечують гармонізацію життєдіяльності та «пробудження» психофізіологічних резервів;

– плануючи реалізацію стратегічних життєвих цілей, урахувати наявність генетичної, настановної і свідомої програми життя;

– здійснювати стратегічну, повсякденну організацію діяльності менеджера;

– виявити професійну, особисту і духовну складові, визначити їх відповідність обраному шляхові і розвитку [6; 11].

Л. Скібіцька вважає, що самозміна є частиною життєвого плану (програми). Вона може перетворитися на саморозвиток за умови примусового переходу з одного типу діяльності та рівня здібностей до інших. Саморозвиток і самозміна в планах особистого самовизначення створюють феномен вільної людини. Від неї залежать якісні та кількісні характеристики саморозвитку, що передбачає розвиток діяльності, організму, здібностей, особистості та мислення [10].

Висновки. У контексті інформаційної безпеки менеджерів слід більше уваги приділяти створенню сприятливих умов у внутрішньому і зовнішньому середовищах організації, цілеспрямованому самоуправлінню, а також гармонізації професійної, соціальної і духовної сфер життя.

Робота сучасного менеджера над собою має бути спрямованою передусім на формування здатності до змін і зростання, що сприяє прийняттю своїх недоліків і боротьби з ними дієвим способом, подальшій соціалізації й самоорганізації.

Перспективою подальших досліджень є поглиблення наукових розвідок практичними психологами щодо дослідження особистості менеджера у сфері інформаційної безпеки.

Список використаних джерел

1. Безверхня Л. Физкультминутка: для тех, кто работает за компьютером / Л. Безверхня // Фармацевт-практик. – 2014. – № 2. – С. 64.
2. Білоус В.Й. Робота за комп'ютером та зір / В.Й. Білоус // Магістр медсестринства. – 2014. – № 2. – С. 69–73.
3. Віртуальна та доповнена реальність: як нові технології надихають вчитися [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://osvitoria.media/opinions/virtualna-ta-dopovnena-realist-yakouu-mozhe-butu-suchasna-osvita/>
4. Джаджинс Р. Искусство креативного мышления / Р. Джаджинс. – М. : Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2016. – 432 с.
5. Колпаков В.М. Организация праці менеджера : навч. посіб. / В.М. Колпаков. – К. : Персонал, 2008. – 432 с.
6. Культурология: дайджест (Теория и история культуры) / [редкол. : И.Л. Галинская (гл. ред.) и др.]. – М. : РАН ИНИОН, 2001. – 215 с.
7. Левинсон А. Мозг и компьютер / А. Левинсон [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.annalevinson.com/other/mozg_i_kompyuter.html
8. Леус А. Підвищення ефективності праці за допомогою комп'ютерних технологій / А. Леус // Управління закладом охорони здоров'я. – 2015. – № 12. – С. 66–77.
9. Немеш О.М. Практична психологія віртуальної реальності : монографія / О.М. Немеш. – К. : Слово, 2015. – 320 с.
10. Скібіцька Л.І. Тайм – менеджмент : навч. посіб. / Л.І. Скібіцька. – К. : Кондор, 2009. – 528 с.
11. Соціологічна енциклопедія / [уклад. В.Г. Городяненко]. – К. : Академвидав, 2008. – 456 с.
12. Турен А. Возвращение человека действующего: очерк социологии ; пер. с фр. Е.А. Самарской ; ред. пер. М.Н. Грецкий / А. Турен. – М. : Научный мир, 1998. – 204 с.
13. Godlewska, K. Instynkt samozachowawczy w dobie współczesnych zagrożeń. Społeczeństwo – biznes – edukacja wobec szans i zagrożeń początku XXI wieku / K. Godlewska. – Leader-Great Publisher. – S. 7–18.
14. Parasuraman, A. A conceptual model of service quality and some implications for future research / A. Parasuraman, Valerie A. Zeithaml, Leonard L. Berry // Journal of Marketing. – 1985. – № 49. – P. 41–50.
15. Rees, T. Reversing downward performance spirals / Tim Rees, Jessica Salvatore, Pete Coffee, S. Alexander Haslam, Anne Sargent, Tom Dobson // Journal of Experimental Social Psychology. – 2013. – Volum 49. – Issue 3. – P. 400–403.

16. Rothman, J. Behind closed doors. Secrets of Great Management / Johanna Rothman, Esther Derby // Pragmatic Bookshelf. – 2008. – P. 163.
17. How Virtual Reality Will Change How We Learn and How We Teach [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://theblog.adobe.com/virtual-reality-will-change-learn-teach>.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bezverhnjaja L. Fizkul'tminutka: dlja teh, kto rabotaet za komp'juterom / L. Bezverhnjaja // Farmacevt-praktik. – 2014. – № 2. – S. 64.
2. Bilous V.I. Roboty za kompiuterom ta zir / V.I. Bilous // Mahistr medsestrynstva. – 2014. – № 2. – S. 69–73.
3. Virtualna ta dopovnena realnist: yak novi tekhnolohii nadykhaiut vchytysia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://osvitoria.media/opinions/virtualna-ta-dopovnena-realnist-yakoyu-mozhe-butu-suchasna-osvita/>
4. Dzhadkins R. Iskustvo kreativnogo myshlenija / R. Dzhadkins. – M. : Azbuka Biznes, Azbuka-Attikus, 2016. – 432 s.
5. Kolpakov V.M. Orhanizatsiia pratsi menedzhera : navch. posib. / V.M. Kolpakov. – K. : Personal, 2008. – 432 s.
6. Kul'turologija: dajdzhest (Teorija i istorija kul'tury) / [redkol. : I.L. Galinskaja (gl. red.) i dr.]. – M. : RAN INION, 2001. – 215 s.
7. Levinson A. Mozg i komp'juter / A. Levinson [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : http://www.annalevinson.com/other/mozg_i_kompyuter.html
8. Leus A. Pidvyshchennia efektyvnosti pratsi za dopomohoiu kompiuternykh tekhnolohii / A. Leus // Upravlinnia zakladom okhorony zdorovia. – 2015. – № 12. – S. 66–77.
9. Nemesh O.M. Praktychna psykholohiia virtualnoi realnosti: monohrafiia / O.M. Nemesh. – K. : Slovo, 2015. – 320 s.
10. Skibitska L.I. Taim – menedzhment : navch. posib. / L.I. Skibitska. – K. : Kondor, 2009. – 528 s.
11. Sotsiolohichna entsyklopediia / [uklad. V.H. Horodianenko]. – K. : Akademydav, 2008. – 456 s.
12. Turen A. Vozvrashhenie cheloveka dejstvujushhego: ocherk sociologii ; per. s fr. E.A. Samarskoj ; red. per. M.N. Greckij / A. Turen. – M. : Nauchnyj mir, 1998. – 204 s.
13. Godlewska, K. Instynkt samozachowawczy w dobie współczesnych zagrożeń. Społeczeństwo – biznes – edukacja wobec szans i zagrożeń początku XXI wieku / K. Godlewska. – Leader-Great Publisher. – S. 7–18.
14. Parasuraman, A. A conceptual model of service quality and some implications for future research / A. Parasuraman, Valerie A. Zeithaml, Leonard L. Berry // Journal of Marketing. – 1985. – № 49. – P. 41–50.
15. Rees, T. Reversing downward performance spirals / Tim Rees, Jessica Salvatore, Pete Coffee, S. Alexander Haslam, Anne Sargent, Tom Dobson // Journal of Experimental Social Psychology. – 2013. – Volum 49. – Issue 3. – P. 400–403.
16. Rothman, J. Behind closed doors. Secrets of Great Management / Johanna Rothman, Esther Derby // Pragmatic Bookshelf. – 2008. – P. 163.
17. How Virtual Reality Will Change How We Learn and How We Teach [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://theblog.adobe.com/virtual-reality-will-change-learn-teach>.

Shaumyan, O.H. A study into information security manager's personality. The state of Ukraine is in a great need of the managers who have highly spiritual and emotionally stable personalities and can produce creative ideas, make responsible decisions and respond to the challenges of the information society. In this regard, it is critical to study information security as an area of applied psychology. There is a lack of studies on the personality of the information security manager. In order to be effective, the manager should create favorable conditions in the internal and external environment, use self-management methods and technologies in order to influence information and energy flows and organize daily work, and know the professional, personal and spiritual components of his/her personality and their meeting the requirements of the profession.

Self-development and self-change as components of self-determination create the free man. Self-development and self-change determine the characteristics of self-development, which implies improvement of activity through the improvement of personal abilities and skills as well as changed thinking.

The manager's self-development is aimed primarily at the formation of their ability to change and improve, which contributes to the realization of their shortcomings and overcoming them in an effective way for their further socialization and self-organization.

The practical significance of the research findings allowed clarifying the socio-psychological aspect of the information security manager's personality, which gives grounds for further research.

Keywords: manager, information security, computer risks, virtual reality, personal identity, social identity.

Відомості про автора

Шаумян Олена Геворківна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної роботи ПВНЗ «Кропивницький інститут державного та муніципального управління» м. Кропивницький, Україна.

Shaumian, Olena Hevorkivna, PhD (Psychology), Associate Professor of Department of Social Work, Private higher educational institution “Kropyvnytskyj institute of state and municipal governance”, Kropyvnytskyi, Ukraine.

E-mail: elena.shaumyan@gmail.com