

Список використаних джерел

1. Bodrov V.A. Psihologija professional'noj dejatel'nosti. Teoreticheskie i prikladnye problemy / V.A. Bodrov. – M. : In-t psihologii RAN, 2006. – 623 s.
2. Karamushka L.M. Tekhnolohiya psykhologichnoyi pidgotovky personalu orhanizatsiy do roboty v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin (na materialy osvity orhanizatsiy) : monohrafiya / L.M. Karamushka, O.A. Fil', H.L. Fedosova ta in. – K. : Nauk. svit, 2008. – 230 s.
3. Klymenko V.V. Psykhofiziologichni mekhanizmy praksysu lyudyiny : monohrafiya / V.V. Klymenko. – K. : VD «Slovo», 2013. – 640 s.
4. Kokun O.M. Psykholohiya profesiynoho stanovlennya suchasnoho fakhivtsya : monohrafiya / O.M. Kokun. – K. : DP «Inform.-analit. ahentstvo», 2012. – 200 s.
5. Korol'chuk M.S. Teoriya i praktyka profesiynoho psykhologichnoho vidboru : [navch. posib. dlya studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv] / M.S. Korol'chuk, V. M. Krainyuk. – K. : Nika-Tsentr, 2012. – 536 s.
6. Maksymenko S.D. Pidpryyemnystvo, psykhologichni, orhanizatsiyini ta ekonomichni aspekty : [navch. posib. dlya studentiv vyshchykh navchal'nykh zakladiv] / S.D. Maksymenko, A.A. Mazarak. – K. : Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 2012. – 720 s.
7. Savchyn M. Psykhologichni osoblyvosti efektyvnosti vykhovnykh tekhnolohiy / [nauk. red. M.V. Savchyn]. – Drohobych : Kolo, 2005. – 184 s.

**Pryimuk, O.O. Theoretical and methodological approaches to the development of psychological conditions of formation of profession-relevant attributes in future specialists.** The article deals with the theoretical and methodological approaches to the development of psychological conditions of formation of profession-relevant attributes in future specialists in the system of personal profiogenesis. The author discusses the characteristics, structure, scientific approaches as well as future professionals' extrinsic and intrinsic motives and polymotivation for professional training and the levels of their personal activity. Analysis of psychological conditions for the formation and development of the profession-relevant attributes allowed to identify the distinctive features of personal genesis along with a group of social and psychological attributes being the result of their personal development and inherited psycho-physiological attributes.

It has been found that the levels of development of the profession-relevant attributes associate with the levels of professional efficiency of individuals.

It has been also shown that important psychological conditions of future professionals' training include their psychological readiness for the profession as a synthesis of closely related structural components (motivational, cognitive, emotional, creative, communicative) and consideration of their personal characteristics in their training as well as improvement of psychological support given to them during their training.

Having analyzed the relevant scientific literature, the author suggests that individuals can have developed profession-relevant attributes before they have received professional training and joined the profession. Although some profession-critical properties can be formed 'in advance' their development is more effective if individuals have strong motives for professional training, e.g. positive attitudes toward the future profession, need for acquiring professional knowledge and skills.

*Keywords:* profession-relevant attributes, formation, psychological conditions, motivation, professional training, specialist.

Відомості про автора

**Приймук Олеся Олександрівна**, аспірант кафедри психології Київського національного торговельно-економічного університету, м. Київ, Україна.

**Pryymuk, Olesya Olexandrivna**, graduate student, Department of Psychology, Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: alesjasolnceva@rambler.ru

УДК 159.944:005.32

Рутина Ю.В.

**МЕТОДИКИ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

**Рутина Ю.В. Методики для дослідження психологічних чинників професійної самоактуалізації державних службовців.** У статті представлено три групи методик для діагностики психологічних чинників професійної самоактуалізації державних службовців. Перша група включає методики для вивчення рівня самоактуалізації державних службовців. До другої групи входять методики, що спрямовані на вивчення «внутрішніх» та «зовнішніх» чинників макrorівня (чинники особистості), що впливають на рівень професійної самоактуалізації державних службовців. Третя група формується з методик, що спрямовані на дослідження «внутрішніх» та «зовнішніх» чинників мезорівня (чинники організації), які впливають на рівень розвитку самоактуалізації державних службовців.

*Ключові слова:* державні службовці; самоактуалізація; професійна самоактуалізація; психологічні чинники професійної самоактуалізації; методики; методики для дослідження психологічних чинників професійної самоактуалізації.

**Рутина Ю.В. Методики для исследования психологических факторов профессиональной самоактуализации государственных служащих.** В статье представлены три группы методик для диагностики психологических факторов профессиональной самоактуализации государственных служащих. Первая группа включает методики для изучения уровня самоактуализации государственных служащих. Во вторую группу входят методики, направленные на изучение «внутренних» и «внешних» факторов микроуровня (факторы личности), влияющих на

уровень профессиональной самоактуализации государственных служащих. Третья группа формируется из методик, направленных на исследование «внутренних» и «внешних» факторов мезоуровня (факторы организации), которые влияют на уровень развития самоактуализации государственных служащих.

*Ключевые слова:* государственные служащие; самоактуализация; профессиональная самоактуализация; психологические факторы профессиональной самоактуализации; методики; методики для исследования психологических факторов профессиональной самоактуализации.

**Постановка проблеми.** Нові вимоги та потреби українського суспільства спонукають державних службовців до постійного вдосконалення. В першу чергу, цьому передують психологічні фактори, які за сприятливих умов стають рушійними у процесі реалізації власного потенціалу. Тому усвідомлене прагнення до максимально можливого розкриття цього потенціалу і його реалізація в практичній життєдіяльності на благо суспільства, шляхом самоактуалізації, є необхідним чинником повноцінного розвитку державних службовців.

Знання психологічних особливостей самоактуалізації державних службовців дозволяє моделювати, прогнозувати і керувати цим процесом, забезпечуючи більш ефективний професійно-особистісний розвиток державних службовців, а, відповідно, підвищувати ефективність їх діяльності.

Незадоволеність державних службовців характером реалізації своїх професійних домагань і обмеженість соціального простору для самоактуалізації впливає на функціонування ціннісно-сислової та мотиваційної сфери, що визначають специфічні «дефіцити» процесу їх професійної діяльності.

Самоактуалізація держслужбовців у професійній діяльності виступає як специфічний вид інтегративної особистісної компетентності, тобто забезпечує найбільше розкриття особистісно-професійного потенціалу, усвідомлення і прийняття свого професійного «Я», прояв особистісних якостей, які сприяють активізації професійного цілепокладання, подоланню труднощів і ефективному вирішенню професійних і особистісних завдань.

Популяризація проблеми самоактуалізації особистості відбулася здебільшого завдяки роботам А. Маслоу [15;16], автора широко відомої теорії самоактуалізації як процесу перетворення особистості в більш повноцінну людину, прагнення стати тим, ким можна стати, використавши весь свій потенціал. За останні десятиріччя в тих чи інших формах самоактуалізація вивчалася в багатьох напрямках психології, філософії, соціології. На сьогодні ця проблема отримала *міждисциплінарний характер*, досліджені та продовжують вивчатися соціальні, політичні, вікові, культурні, гендерні та інші особливості процесу самоактуалізації, її зв'язок з цілою низкою психологічних та соціальних характеристик людини.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить про те, що проблема самоактуалізації особистості в психології досить глибоко представлена у роботах багатьох західних авторів, які присвячені аналізу якісних характеристик цього процесу, його змісту та рівнів (А. Маслоу [15], К. Роджерс [23], В. Франкл [24], К. Хорні [25], Е. Шостром [26], К. Юнг [27]). Ідеї особистісного зростання в напрямку самоактуалізації знайшли широке відображення в роботах російських (К.А. Абульханова-Славська [1], Л.І. Анциферова [4], Б.Г. Ананьєв [2], Л.О. Коростильова [10]) та українських (Л.М. Карамушка [9], С.Д. Максименко [14], В.О. Моляко [17], В.А. Татенко [21]) учених.

Вивченню сутності самоактуалізації особистості у професійній діяльності присвячені роботи О.В. Гудименко [7] та ін. Аналіз зв'язку самоактуалізації з особистісним і професійним розвитком, самовдосконаленням людини, проявами креативності в предметній діяльності та саморозвитку, формуванням ціннісно-мотиваційної сфери особистості знайшли відображення в низці робіт зарубіжних та вітчизняних учених (О.С. Анісімов [3], В.Г. Асеев [5], В.Н. Маркін [12], В.Н. Марков [13], О.В. Москаленко [18], С.В. Селезньова [20] та ін.).

Разом із тим, проблема професійної самоактуалізації державних службовців не знайшла певного відображення у вітчизняній літературі.

Зокрема, не дослідженими є аспекти, які стосуються методик для вивчення самоактуалізації держслужбовців та чинників, які впливають на її виявлення.

**Мета статті:** визначити комплекс методик для дослідження самоактуалізації державних службовців та чинників, які впливають на її розвиток.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Дослідження психологічних чинників професійної самоактуалізації державних службовців планується здійснити у *три етапи*:

1. На *першому етапі* буде досліджено рівень самоактуалізації державних службовців. З цією метою буде використано «*Самоактуалізаційний тест*» *Е. Шострома* [6]. Самоактуалізаційний тест складається зі 150 пунктів, побудованих за принципом вимушеного вибору, і дозволяє зареєструвати два базових і десять додаткових параметрів самоактуалізації.

Шкали (або складові) опитувальника характеризують основні сфери самоактуалізації, а саме:

«*Шкала орієнтації в часі*». Вона визначає ступінь правильності орієнтації держслужбовця в часі. Треба пам'ятати, що особистість, яка самоактуалізується недосконала, що психологічне здоров'я, яке пов'язує із самореалізацією особистості, не абсолютне. Людина не завжди поводиться однаково, тобто не завжди є компетентною щодо часу.

Працівник, що володіє низьким рівнем самоактуалізації (низький бал за шкалою), орієнтується в часі неправильно. Він або живе минулим (його мучить каяття за вчинки, турбують спогади про завдані йому образи, відчуває постійні докори сумління), або живе майбутнім (будує нездійсненні плани, сподівається на неможливе, ставить перед собою нереальні цілі). Така людина вважає, що ідеали і цілі можуть бути засобами, за допомогою яких задовольняються потреби в прихильності, любові, визнанні, захопленні.

Самоактуалізований працівник (високий бал за шкалою) правильно орієнтований в часі, розглядає його в єдності минулого, сьогодення і майбутнього. Така людина не відкладає життя на завтра, не грузне в минулому, а живе в сьогоденні, сприймаючи його, проте, в єдності з минулим і майбутнім. Людина, компетентна в часі, відрізняється від несамоактуалізованої особистості тим, що менш обтяжена почуттями провини, жалю, образи, що йдуть з минулого. Її надії розумно пов'язані з поставленими в даний час цілями, її віра в майбутнє спирається на реалістичні плани.

*«Шкала підтримки».* Є другим основним параметром самоактуалізованого держслужбовця. Цей параметр визначає спрямованість особистості на себе і її спрямованість на інших, тобто керується людина своїми власними цілями, переконаннями, установками і принципами, або ж вона схильна до впливу зовнішніх обставин, думки інших людей. Самоактуалізований працівник (високий бал за шкалою) – це «зсередини спрямована особистість», що володіє внутрішньою підтримкою, яка керується в основному внутрішніми принципами і мотивацією. Така людина мало схильна до зовнішнього впливу, є вільною у виборі. Для самоактуалізаційної особистості характерно певне співвідношення орієнтації на себе і орієнтації на інших. Деякою мірою ця людина чутлива до схвалення, прихильності, доброго ставлення людей. Вона вільна, але її свобода не є результатом боротьби з іншими. Самоактуалізований держслужбовець у своїх вчинках спирається на власні почуття і думки, критично сприймає вплив зовнішніх обставин і творчо розширює нечисленні початкові принципи, які є для нього керівними. Несамоактуалізований працівник (низький бал за шкалою) «направляється ззовні», тобто має зовнішню підтримку, більшою мірою схильний до впливу зовнішніх сил. Його поведінка більше орієнтована на думку інших, а не на власну, схвалення інших людей для нього стає вищою метою. Таку людину характеризує ненаситна потреба в прихильності, в упевненості, що її люблять.

*«Шкала ціннісних орієнтацій».* Вона вимірює ступінь того, наскільки державний службовець керується цінностями, притаманними самоактуалізаційній особистості. Високий бал за шкалою означає, що людина дотримується тих ідеалів, цінностей, за якими живуть самоактуалізаційні особистості. Низький бал означає, що людина відкидає ці принципи. Твердження, за допомогою яких оцінюється цей параметр, використовуються і при визначенні інших характеристик самоактуалізації особистості. Найбільш показовими судженнями для цієї шкали є наступні: «Я вчиняю відповідно до своїх поглядів, бажань, потягів, згідно з тим, що мені подобається або не подобається».

*«Шкала гнучкості поведінки».* Цією шкалою, що включає 24 пункти, оцінюється гнучкість поведінки в різних ситуаціях, гнучкість застосування стандартних оцінок, принципів. Високий бал відображає здатність працівника швидко реагувати на мінливу ситуацію, його розумність при застосуванні деяких стандартних принципів. Низький бал означає догматизм, що виявляється в тому, що несамоактуалізаційна особистість дуже жорстко дотримується загальних принципів. Шкали «Ціннісної орієнтації» і «Гнучкості поведінки», доповнюючи одна одну, утворюють блок цінностей. Перша шкала характеризує самі цінності, друга – особливості їх реалізації в поведінці.

*«Шкала сензитивності».* За нею вимірюється ступінь того, наскільки глибоко і тонко держслужбовець відчуває себе, свої власні переживання і потреби. Висока оцінка означає високу, порівняно з іншими, чутливість до власних переживань і потреб. Низька оцінка припускає нечутливість.

*«Шкала спонтанності».* Шкала вимірює здатність спонтанно висловлювати свої почуття, бути самим собою. Висока оцінка говорить про те, що працівник схильний висловлювати свої почуття в непродуманих заздалегідь діях. Низький бал означає, що людина побоюється відкрито проявляти свої почуття. Шкали «Сензитивності» і «Спонтанності» складають блок почуттів. Перша визначає те, наскільки людина усвідомлює власні почуття, друга – якою мірою вони проявляються в поведінці.

*«Шкала самоповаги».* Складається з 15 пунктів. За цією шкалою вимірюють здатність державного службовця поважати себе. Висока оцінка означає, що людина високо цінує себе, подобається собі за умови, що для цього є об'єктивні підстави. Низька оцінка говорить про низьку самоповагу.

*«Шкала самоприйняття».* Включає 21 пункт, шкала вимірює здатність працівника приймати себе всупереч своїй слабкості. Висока оцінка означає, що самоактуалізаційна особистість приймає себе такою, якою вона є, з усіма своїми недоліками і слабкостями. Самоприйняття досягти важче, ніж самоповаги. Актуалізація власної особистості вимагає і того, і іншого. Ці дві характеристики можна вважати «сприйняттям себе». Шкали «Самоприйняття» і «Самоповаги» складають блок самосприйняття.

*«Шкала уявлень про природу людини».* Шкала оцінює розуміння людської природи, мужності і жіночності. Самоактуалізований держслужбовець (високий бал за цією шкалою) вважає, що в природі людини співіснують добро і зло, безкорисливість і користолюбство, бездушність і чутливість. Низький бал за цією шкалою означає, що працівник вважає людину по суті поганою, що зло – це найхарактерніша властивість для природи людини.

*«Шкала синергії»*. Вимірює здатність до цілісного сприйняття світу і людей, здатність знаходити закономірні зв'язки у всіх явищах життя, розуміти, що такі протилежності, як робота і гра, кохання та хіть, егоїзм і безкорисливість, не є антагоністичними. Висока оцінка означає здатність працівника осмислено пов'язувати суперечливі життєві явища. Низький результат означає, що життєві протиріччя сприймаються даною людиною як антагоністичні. Шкали «Синергії» і «Уявлень про природу людини» дуже близькі за змістом, їх краще аналізувати спільно. Вони складають блок концепції людини.

*«Шкала прийняття агресії»*. Вимірює здатність державного службовця приймати свою агресивність як природну властивість. При низькому рівні самоактуалізації людина зазвичай намагається приховати цю якість, відмовитися від агресії, придушити її в собі. При високому рівні самоактуалізації особистість розуміє, що агресивність і гнів властиві природі людини і можуть проявлятися в міжособистісних контактах.

*«Шкала контактності»*. Вимірює здатність людини встановлювати глибокі й тісні контакти з оточуючими. Самоактуалізований працівник може легко і швидко вступати в контакт, при цьому його відносини з людьми не є поверхневими. Він відіграє значущу роль у житті своїх друзів і близьких, його відносини з людьми сповнені сенсу і доброзичливості. Низький загальний бал за цією шкалою означає труднощі в спілкуванні. Шкали «Прийняття агресії» і «Контактності» складають блок міжособистісної чутливості.

*«Шкала пізнавальних потреб»*. Встановлює ступінь вираженості у держслужбовця прагнення до набуття знань про навколишній світ. Високий бал означає, що в самоактуалізаційній особистості такі потреби розвинені. У несамоактуалізаційній особистості вони виражені дуже слабо.

*«Шкала креативності»*. Шкала вимірює виразність спрямованості особистості. Найвищим балам відповідає розвинена творча спрямованість особистості, низьким – слабкий творчий потенціал. Шкали «Пізнавальних потреб» і «Креативності» складають блок ставлення до пізнання, показують рівень творчої спрямованості особистості.

2. *Другий етап* буде спрямовано на вивчення *«внутрішніх» та «зовнішніх» чинників мікрорівня* (чинники особистості), що впливають на рівень професійної самоактуалізації державних службовців.

До *«внутрішніх» чинників віднесено* особистісні характеристики держслужбовців: *екстраверсія* – *інтроверсія* (активність – пасивність, домінування – підпорядкованість, товариськість – замкнутість, пошук вражень – уникнення вражень, прояв – уникнення почуття провини); *прихильність* – *відособленість* (теплота – байдужість, співробітництво – суперництво, довірливість – підозрілість, розуміння – нерозуміння, повага інших – самоповага); *самоконтроль* – *імпульсивність* (акуратність – неакуратність, наполегливість – відсутність наполегливості, відповідальність – безвідповідальність, самоконтроль поведінки – імпульсивність, передбачливість – безпечність); *емоційна нестійкість* – *емоційна стійкість* (тривожність – безтурботність, напруженість – розслабленість, депресивність – емоційний комфорт, самокритика – самодостатність, емоційна лабільність – емоційна стабільність); *експресивність* – *практичність* (цікавість – консерватизм, допитливість – реалістичність, артистичність – відсутність артистичності, чутливість – нечутливість, пластичність – ригідність).

Для дослідження даних показників буде використано п'ятифакторний особистісний *опитувальник «Велика п'ятірка» Р. МакКрае та П. Коста (адаптована А. Б. Хромовим)* [19].

П'ятифакторний опитувальник особистості являє собою набір з 75 парних, протилежних за своїм значенням, стимульних висловлювань, що характеризують поведінку людини. Стимульний матеріал має п'ятиступеневу оціночну шкалу Лайкерта, за допомогою якої можна вимірювати ступінь вираженості кожного з п'яти факторів.

Теоретичною основою опитувальника є п'ятифакторна модель особистості. П'ять фундаментальних факторів, що дозволяють охарактеризувати структуру особистості людини, були визначені в результаті наукових досліджень психологів різних країн протягом п'яти десятиліть.

До цих факторів належать: нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, згода, свідомість. Для позначення п'яти чинників використовувалися такі терміни: нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співпраця, сумлінність.

Групу *«зовнішніх» чинників мікрорівня* складають такі чинники: організаційно-професійні чинники (посада, яку займає працівник в організації, напрям діяльності, освіта, стаж роботи, загальний стаж роботи в організації та ін.) та соціально-демографічні (вік, стать, місце народження, сімейний стан тощо). Дані чинники будуть вивчатись за допомогою авторської анкети-«паспортички».

3. На *третьому етапі* будуть досліджуватися *«внутрішні» та «зовнішні» чинники мезорівня* (чинники організації), які впливають на рівень розвитку самоактуалізації державних службовців. До даних чинників віднесено: тип організаційної культури державної організації, її сила, рівень розвитку основних складових та ін.

Для дослідження *«внутрішніх» чинників мезорівня* будуть використані такі методики: *опитувальник «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова* [11], що дає можливість аналізувати основні компоненти організаційної культури: а) «робота» (ставлення держслужбовців до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

Такий компонент, як «робота», передбачає розкриття потенціалу працівників організації й удосконалення їхнього професійного рівня. Цей компонент спрямований на: аналіз розвитку творчих здібностей працівників організації; систематичне підвищення кваліфікації державних службовців; залучення співробітників до прийняття управлінських рішень; упровадження системи лідерства; використання методів управління, що забезпечують задоволеність роботою працівників; підтримку особистої ініціативи працівників організації; дотримання чесності і довіри в ділових стосунках; розвиток прагнень до інноваційної діяльності; орієнтацію на перспективний розвиток організації; дотримання загальнолюдських цінностей і відповідальності тощо.

Компонент організаційної культури «комунікації» дає можливість проаналізувати такі особливості держслужбовців, як: орієнтація в різноманітних ситуаціях спілкування, які базуються на знаннях і життєвому досвіді працівників; спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням у результаті адекватного розуміння себе й інших (при постійній видозміні психічних станів, міжособистісних відносин і умов соціального середовища); готовність і вміння контактувати з колегами; забезпечення привабливості (атрактивності) у спілкуванні; виявлення емпатії (співпереживання емоційному стану співрозмовника та проблемі, яку він обговорює); володіння знаннями, уміннями і навичками конструктивного спілкування; уміння встановлювати психологічний контакт з учасниками спілкування та ін.

Аналіз «управління» як компонента організаційної культури дає можливість проаналізувати такі аспекти діяльності організації, як: чіткість і деталізованість організації праці працівників; упровадження системи професійної оцінки діяльності працівників; аналіз і вирішення конфліктних ситуацій; застосування дисциплінарних заходів; ефективність прийняття своєчасних і ефективних рішень; участь працівників організації в прийнятті рішень у межах своєї компетенції; спрямованість діяльності організації на інноваційний тип розвитку та ін.

Аналізуючи такий компонент організаційної культури, як «мотивація і мораль», слід звертати увагу на такі особливості: рівень заробітної плати; нагородження дипломами, грамотами різних рівнів; можливість професійного зростання та розвитку професійних якостей; винагорода за якість успішної роботи; заохочення творчості й ініціативності працівників; підтримка позитивних взаємовідносин; прояв уваги до індивідуальних відмінностей і потреб працівників тощо.

**Методика «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді** [22] спрямована на визначення різних типів організаційної культури: культура «ролі»; культура «завдання»; культура «влада» та культура «особистості».

Проаналізуємо більш детально вказані типи організаційних культур. Так, для культури «ролі» характерні глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їх чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо. Культура «завдання» ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо. Культура «влада» характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо. І для культури «особистості» характерні мінімальний ступінь адміністрування й обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо. Важливість зазначеної типології, на нашу думку, полягає в тому, що вона враховує два основні вектори життєдіяльності організації (які стосуються професійної діяльності та міжособистісної взаємодії) учасників професійної діяльності.

**Методика «Оцінка сили організаційної культури» Р. Дафта** [8] сконструйована у формі опитувальника. Працівнику пропонуються прямі запитання про наявність (відсутність) атрибутивних ознак сильної/слабкої культури в організації (цінності, рівень інформаційної відкритості, орієнтація на довгострокові/короткострокові цілі, ритуали наставництва, критерії професійного відбору і зростання, рівень взаємної підтримки в колективі, оцінка індивідуального внеску співробітника тощо). Сила культури компанії визначається як сумарний показник ступеня згоди працівників із запропонованими твердженнями, та залежно від кількості набраних балів, характеризується як потужна організаційна культура, помірно сильна організаційна культура та культура організації, яка аж ніяк не сприяє адаптації до зовнішнього середовища і не відповідає потребам її членів.

Окрім того, за допомогою авторської анкети-«паспортички» будуть досліджуватися *«зовнішні» чинники мезорівня*: статус організації в системі держслужби, термін існування організації, місце знаходження, кількість людей, які працюють в організації та ін.

**Висновки.** Отже, ми дійшли до висновку, що процес самоактуалізації державних службовців є досить багатограним, і на нього впливає низка чинників. Для дослідження вказаних феноменів може бути використано низку сучасних методик.

**Перспективи подальших досліджень** будуть спрямовані на розробку методик для дослідження особистісних чинників, які впливають на рівень розвитку самоактуалізації державних службовців (рівня суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями; рівня актуалізації психологічних ресурсів саморозвитку держслужбовців).

**Список використаних джерел**

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды / Б.Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – В 2-х томах : Т. 1. – 232 с.
3. Анисимов О.С. Самоотношение и самоорганизация в контексте развития самости / О.С. Анисимов. – 2011. – № 4. – С. 65–78.
4. Анциферова Л.И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрахама Маслоу / Л.И. Анциферова. – 1973. – №4. – С. 173–180.
5. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев. – М. : Мысль, 1976. – 158 с.
6. Гозман Л.Я. Самоактуализационный тест / Л.Я. Гозман. – М. : Российское педагогическое агентство, 1995. – 44 с.
7. Гудименко О.В. Самоактуализация как фактор преодоления психологических барьеров у студентов-психологов в процессе профессиональной подготовки : монография / О. В. Гудименко. – Омск : Изд-во ОмГПУ, 2009. – 151 с.
8. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт ; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2000. – 832 с.
9. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 262 с.
10. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А. Коростылева. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
11. Ладанов И.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : Бахрах-М, 2006. – 260 с.
12. Маркин В.Н. Самость и «система Я» личности : [субъективное самоосуществление личности] / В.Н. Маркин // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 25–33.
13. Марков В.Н. Цена индивидуальности государственных служащих / В.Н. Маркин // Мир психологии. – 2011. – № 1. – С. 105–116.
14. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко. – К. : ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.
15. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
16. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
17. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці / В.О. Моляко. – К. : Т-во «Знання» УРСР, 1989. – 48 с.
18. Москаленко О.В. Взаимосвязь профессиональной самореализации молодежи с процессами ее самоактуализации, самоопределения и самоэффективности / О.В. Москаленко // Мир психологии. – 2011 – № 1. – С. 193–200.
19. П'ятифакторний опитувальник особистості «Велика п'ятірка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ru.wikipedia.org/wiki/Большая\\_пятёрка](http://ru.wikipedia.org/wiki/Большая_пятёрка)
20. Селезнева Е.В. Смысловые детерминанты самореализации: результаты исследования смысловых детерминантов самореализации современного российского студенчества / Е.В. Селезнева // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 78–91.
21. Татенко В.А. Психология в субъектном измерении : монография / В.А. Татенко. – К. : Просвіта, 1996. – 404 с.
22. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О.Г. Тихомирова. – СПб. : ИТМО, 2008. – 295 с.
23. Роджерс К. Клиентцентрированная терапия / К.Р. Роджерс. – М. : Рефл-бук, 1997. – 320 с.
24. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.
25. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию / К. Хорни. – СПб. : БСК, 1997 – 317 с.
26. Шостром Э. Анти-Карнеги / Э. Шостром. – Мн. : Попурри, 1996. – 398 с.
27. Юнг К.Г. Структура личности и процесс индивидуации / К.Г. Юнг. – СПб. : АСТ, 1994. – 134 с.

**Spysok vykorystanykh dzherel**

1. Abul'hanova-Slavskaja K.A. Strategija zhizni / K.A. Abul'hanova-Slavskaja. – M. : Mysl', 1991. – 299 s.
2. Anan'ev B.G. Izbrannye psihologicheskie trudy / B.G. Anan'ev. – M. : Pedagogika, 1980. – V 2-h tomah : T. 1. – 232 s.
3. Anisimov O S. Samoотношение i samoorganizacija v kontekste razvitija samosti / O.S. Anisimov. – 2011. – № 4.– S. 65–78.
4. Anciferova L.I. Psihologija samoaktualizirujushhejsja lichnosti v rabotah Abrahama Maslou / L.I. Anciferova. – 1973. – №4. – S. 173–180.
5. Aseev V.G. Motivacija povedenija i formirovanija lichnosti / V.G. Aseev. – M. : Mysl', 1976. – 158 s.
6. Gozman L.Ja. Samoaktualizacionnyj test / L.Ja. Gozman. – M. : Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1995. – 44 s.
7. Gudimenko O.V. Samoaktualizacija kak faktor preodolenija psihologicheskikh bar'ero'v u studentov-psihologov v processe professional'noj podgotovki : monografija / O. V. Gudimenko. – Omsk : Izd-vo OmGPU, 2009. – 151 s.
8. Daft R.L. Menedzhment / R.L. Daft ; [per. s angl.]. – SPb. : Piter, 2000. – 832 s.
9. Karamushka L.M. Samoaktualizatsiya menedzheriv u profesiyno-upravlins'kiy diyal'nosti (na materialy diyal'nosti komertsijnykh orhanizatsiy) : monohrafiya / L.M. Karamushka, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhya : Prosvita, 2009. – 262 s.
10. Korostyleva L.A. Psihologija samorealizacii lichnosti: zatrudnenija v professional'noj sfere / L.A. Korostyleva. – SPb. : Rech', 2005. – 222 s.
11. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizacii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : Bahrah-M, 2006. – 260 s.
12. Markin V.N. Samost' i «sistema Ja» lichnosti : [subyektivnoe samoosushhestvlenie lichnosti] / V.N. Markin // Mir psihologii. – 2010. – № 4. – S. 25–33.
13. Markov V.N. Cena individual'nosti gosudarstvennyh sluzhashhih / V.N. Markin // Mir psihologii. – 2011. – № 1. – S. 105–116.
14. Maksymenko S.D. Heneza zdiysnennya osobystosti / S.D. Maksymenko. – K. : TOV «KMM», 2006. – 240 s.
15. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou. – SPb. : Evrazija, 1999. – 478 s.
16. Maslou A. Novye rubezhi chelovecheskoj prirody / A. Maslou. – M. : Smysl, 1999. – 425 s.
17. Molyako V.O. Psykholohichna hotovnist' do tvorchoyi pratsi / V.O. Molyako. – K. : T-vo «Znannya» URSR, 1989. – 48 s.

18. Moskalenko O.V. Vzaimosvjaz' professional'noj samorealizacii molodezhi s processami ee samoaktualizacii, samoopredelenija i samojeffektivnosti / O.V. Moskalenko // Mir psihologii. – 2011 – № 1. – S. 193–200.
19. Pyatyfaktornyj opytuval'nyk osobystosti «Velyka pyatirka» [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu : [http://ru.wikipedia.org/wiki/Bol'shaja\\_pjatjorka](http://ru.wikipedia.org/wiki/Bol'shaja_pjatjorka)
20. Selezneva E.V. Smyslovyje determinanty samorealizacii: rezul'taty issledovanija smyslovyh determinantov samorealizacii sovremennoho rossijskogo studenchestva / E.V. Selezneva // Mir psihologii. – 2010. – № 4. – S. 78–91.
21. Tatenko V.A. Psihologija v sub#ektnom izmerenii : monografija / V.A. Tatenko. – K. : Prosvita, 1996. – 404 s.
22. Tihomirova O.G. Organizacionnaja kul'tura: formirovanie, razvitie i ocenka / O.G. Tihomirova. – SPb. : ITMO, 2008. – 295 s.
23. Rodzhers K. Klientcentrirovannaja terapija / K.R. Rodzhers. – M. : Refl-buk, 1997. – 320 s.
24. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla / V. Frankl. – M. : Progress, 1990. – 368 s.
25. Horni K. Nevroz i lichnostnyj rost. Bor'ba za samorealizaciju / K. Horni. – SPb. : BSK, 1997 – 317 s.
26. Shostrom Je. Anti-Karnegi / Je. Shostrom. – Mn. : Popurri, 1996. – 398 s.
27. Jung K.G. Struktura lichnosti i process individuacii / K.G. Jung. – SPb. : AST, 1994. – 134 s.

**Rutyna, Yu.V. Techniques to research psychological factors in civil servants' professional self-actualization.** The article presents three groups of techniques to diagnose the psychological factors in the professional self-actualization of civil servants. The first group includes the instruments to measure the levels of civil servants' professional self-actualization, in particular, E. Shostrom Self-actualization questionnaire. The second group is made up of the instruments aimed at studying the micro-level factors (personality characteristics) that determine the levels of civil servants' professional self-actualization, in particular the Big Five questionnaire by R.McCrae and P. Costa (adapted by A.B. Khromov). The third group includes the instruments to study the meso-level factors (organizational level factors) in civil servants' professional self-actualization (I.Ladanov 'Evaluation of Organizational Culture' questionnaire, Ch.Handy 'Organizational Culture' questionnaire, and R.Daft 'Evaluation of the Strength of Organizational Culture').

*Keywords:* civil servants, professional self-actualization, psychological factors in professional self-actualization, techniques to study psychological factors in professional self-actualization.

#### **Відомості про автора**

**Рутіна Юлія Валеріївна**, аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Кам'янець-Подільський, Україна.

**Rutyna, Yulia Valeriivna**, postgraduate student, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS of Ukraine. Kamianets-Podilsk, Ukraine.

E-mail: [yuliakadysh@mail.ru](mailto:yuliakadysh@mail.ru)

**УДК 159.99**

**Чернега Н.С.**

### **ПОГЛЯДИ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ УЧЕНИХ НА ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

**Чернега Н.С. Погляди вітчизняних та зарубіжних учених на формування позитивного іміджу вищого навчального закладу.** У статті автором наведено результати аналізу наукових джерел вітчизняних та зарубіжних науковців з розв'язання проблем щодо формування іміджу освітніх установ. Визначено особливості та відмінності в наукових підходах до формування іміджу вищого навчального закладу. Вітчизняні автори приділяють більше уваги вивченню внутрішнього іміджу компанії – ставлення до компанії її персоналу і керівників. Зарубіжні вчені надають вагомого значення зовнішньому аспекту іміджу в організації. Таке поєднання процесу формування позитивного іміджу вищого навчального закладу є необхідною передумовою підвищення іміджу установи і дає змогу розробити ефективні психологічні прийоми та методи, які спрямовані на підвищення результативності позитивного іміджу вищого навчального закладу.

*Ключові слова:* імідж, навчальний заклад, формування, позитивний, вітчизняні, зарубіжні, вчені.

**Чернега Н.С. Взгляды отечественных и зарубежных ученых на формирование положительного имиджа высшего учебного заведения.** В статье автором приведены результаты анализа научных источников отечественных и зарубежных ученых по решению проблем по формированию имиджа образовательных учреждений. Определены особенности и различия в научных подходах к формированию имиджа высшего учебного заведения. Отечественные авторы уделяют больше внимания изучению внутреннего имиджа компании – отношение к компании ее персонала и руководителей. Зарубежные ученые придают большое значение внешнему аспекту имиджа в организации. Такое сочетание процесса формирования положительного имиджа высшего учебного заведения является необходимым условием повышения имиджа учреждения и позволяет разработать эффективные психологические приемы и методы, направленные на повышение результативности положительного имиджа высшего учебного заведения.

*Ключевые слова:* имидж, учебное заведение, формирования, положительный, отечественные, зарубежные, ученые.