



Олена ШАУМЯН

## Дослідження особистості сучасного менеджера у сфері інформаційної безпеки

**Постановка проблеми.** Розвиток цивілізації, науково-технічний прогрес зумовлюють виникнення в сучасного менеджера потреби у здійсненні заходів щодо інформаційної безпеки. У професійній діяльності це передусім пов'язано з усвідомленням особистісного внеску в діяльність, яка має практичну значущість для інших і є корисною для суспільства в цілому. У зв'язку з цим сучасний менеджер має враховувати ризики інформаційного суспільства у своїй діяльності, серед яких домінуючими є такі: заміщення духовної культури вузькоспеціалізованими знаннями; витіснення реального спілкування; зміна характеру міжособистісного спілкування від людського до формалізованого мислення; деформація дозвілля; орієнтація на розваги.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** 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 перерозподілі часу, котрий необхідний для сприйняття та засвоєння нової інформації, прийняття нових установок, зміни власних моделей поведінки, виконання нових ролей [11].

Сучасні менеджери багато часу проводять за комп'ютером як у процесі виконання поточної роботи, так і в рамках засідань, конференцій, семінарів (продивляються слайди, міні-фільми робочого характеру тощо). Окреслена особливість суттєво впливає на стан здоров'я та продуктивність діяльності вказаної категорії керівників. Зокрема, вченими та науковцями встановлено, що під час роботи за комп'ютером найбільшому ризику підлягають:

- *органи зору.* Близько 70% користувачів комп'ютерів скаржаться на порушення функції органу зору. Довготривала робота за комп'ютером може спричинити розвиток короткозорості, зниження гостроти зору, виникнення різних кон'юнктивітів та безлічі інших очних хвороб. Серед найпоширеніших симптомів захворювань органів зору виокремлюють сльозотечу, головний біль, мерехтіння в очах, запаморочення. У найтяжчих випадках можуть розвинутися глаукома, катаракта та дистрофія сітківки, які, у свою чергу, призводять до повної сліпоти. Причина цих проблем із зором полягає в миготінні монітору, що подразнює діє на зоровий аналізатор. Окрім того, негативно впливають на продуктивність праці користувачів комп'ютерів та на здоров'я їх очей такі фактори, як: недостатня чіткість символів, їх спотворення на екрані, низька зручність читання;
- *м'язово-скелетна система.* У людей, які багато працюють за комп'ютером, можуть виникнути больові відчуття в м'язах і суглобах, потилиці, попереку, пальцях рук. Виникненню цих захворювань сприяє неправильне положення тіла щодо клавіатури, відхилення ліктів від тулуба, нераціональне розміщення передпліччя та кисті рук. Робота із клавіатурою передбачає інтенсивну та динамічну роботу кисті, яка супроводжується одночасним напруженням м'язів передпліччя й плеча. Це призводить до швидкої втоми, до розвитку нейроміозитів, болю, оніміння, тремору та уповільнення рухливості пальців. В окремих випадках відстежуються навіть напади судом, біль в руках і плечах

уночі, зміни постави і проблеми з хребтом. Усі ці порушення можуть стати причиною інвалідності, тому вони вимагають відповідних заходів профілактики;

- *репродуктивна функція жінок*. Лікарі зазначають, що у вагітних жінок, які постійно працюють за монітором, удвічі збільшується кількість викиднів, передчасних пологів, порушень нормального перебігу вагітності, народження дітей із вродженими вадами розвитку – особливо з дефектами розвитку головного мозку. Це відбувається через сильні електромагнітні випромінювання комп'ютерів, які впливають на плід і його внутрішньоутробний розвиток;
- *нервово-психічна діяльність*. У медичній літературі широко описані психічні розлади, які діагностуються у користувачів. Зокрема, це: агресивність, нервозність, фрустрація, тривога, депресія, пригніченість, порушення сну, зміна апетиту, плаксивість, порушення роботи внутрішніх органів, невміння спілкуватися з людьми, невміння стримувати свої емоції, стресові ситуації. В окремих випадках стрес може бути корисним, оскільки він тренує організм і підвищує його можливості, наприклад, захисту. Проте стрес може досягнути такого рівня напруження, що виснажує захисні сили організму. Це, у свою чергу, може спровокувати різноманітні захворювання і навіть смерть. До таких захворювань належать гіпертонічна хвороба, інфаркти міокарда та інсульти, виразкові хвороби травного тракту, цукровий діабет. Цій ситуації сприяють напружена нервово-психічна діяльність користувачів комп'ютерів, гіподинамія, одноманітність, не завжди сприятлива організація робочого місця, соціальна ситуація тощо;
- *шкіра*. За характером хвороби шкіри різноманітні: еритеми, папульозні висипи, рожеві вугрі, дерматити – себореїний, атиповий, різні телеангіектазії. У жінок-користувачів досить частоспостерігається сухість шкіри, що в подальшому зумовлює передчасне її старіння. Ці зміни пов'язані із сухим повітрям у приміщенні, частотою виникнення електростатичних зарядів;
- *імунна система*. Дослідники зазначають, що в користувачів комп'ютерів відбуваються зміни імунної системи, зокрема: порушуються та пригнічуються процеси імуногенезу; виникає аутоімунітет – це реакція організму, спрямована проти

власних тканин і органів; пригнічуються Т-системи клітинного імунітету; підсилюються утворення антитіл до тканин плоду в організмі вагітної жінки.

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; 3; 5; 8; 9].

Важливу роль у розвитку наукової думки з окресленої проблеми 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 [7; 13].

**Мета статті** – дослідження особистості сучасного менеджера у сфері інформаційної безпеки.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** 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 [8].

Комп'ютер нав'язує людині свій ритм, свою швидкість переробки інформації, які не співпадають 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 призводить до додаткової стимуляції мозку й одночасно затримує появу почуття втоми. Почуття втоми виникає набагато пізніше в порівнянні з реальною втомою мозку. Мозок не дає сигнал самому собі: «Стоп відпочинь, відволікаючись. Ти вже втомився» [8].

Досліджуючи роботу мозку, що знаходиться 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;
- слід неухильно дотримуватися чітко регламентованого розкладу роботи, ретельно продумувати 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) [8].

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

Для менеджера розбудова і підтримка стосунків взаємних відносин поза віртуальною реальністю має надзвичайно вагоме значення. Менеджери широко практикують зустрічі «тет-а-тет», постійно їх застосовують для найбільш ефективного та продуктивного здійснення діяльності. З одного боку, тет-а-тет сучасного менеджера із співрозмовником сприяє розбудові зворотного зв'язку, просуванню кар'єрними щаблями та підтриманню статусу, а з іншого боку, це вимагає від нього:

- встановлення стандартного тижневого часу для переговорів, бесід;
- дотримання пристойних манер;
- уміння триматися із співрозмовником;
- дотримання послідовного формату під час бесіди;
- уміння адаптуватися до змінних умов [15].

Окрім того, для досягнення успіху в діяльності, менеджери мають ретельно вивчати людей у своїх групах – їхні сильні сторони, слабкі сторони, бажання та опір змінам, тиск з боку колег. Також їм слід формувати позитивне внутрішнє середовище організації, що передбачає наявність таких умінь, як:

- поважати простір кожного і час інших людей;
- приймати зауваження й пропозиції [15].

З метою підвищення продуктивності праці фахівці пропонують працювати над двома завданнями. Дослідники аргументують це тим, що людина, котра виконує одне завдання, легко може переключитися на інше. Оскільки, не зважаючи 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 їх тощо. Тобто більшість часу буде витрачатися на переключення, а не на продуктивне виконання завдань [15].

У контексті окресленої нами проблеми вважаємо за необхідне розглянути питання дезінгібіції. Вказаний термін інтернет-користувачів 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. Взірець (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 [16].

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 відрізнятися 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 (офлайнового), а у деяких – радикальні, драматичні зміни [10].

Менеджери в організації визначають напрям її діяльності і безпосередньо несуть відповідальність за досягнення поставлених перед нею завдань шляхом ефективного використання ресурсів. Таким чином, рушійні сили і поведінка менеджера або сприяють вирішенню ним завдань та проблем у діяльності організації, або ж навпаки – гальмують. Тобто без урахування особистості керівника у процесі життєдіяльності організації неможливо досягти поставлених цілей.

Залежно від ситуації, що складається, та від роботи механізму цілепокладання свідомості формується образ потреби. Акцентована потреба пов'язана з абстрагуванням, зі стратегічними цілями керівника, внутрішній – з конкретним періодом життя, із щоденною тактикою.

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. Водночас 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 співпадають, але завжди мають дискретний характер. Відповідно саме взаємодія цих процесів формує як особистісну, так і соціальну ідентичності.

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.

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, цілі, які були прийняті людиною в процесі соціалізації. Розвиток волі пов'язаний із соціалізацією способів мислення, які застосовуються, з розвитком рефлексивно-критичних здібностей, зі свідомістю і самосвідомістю суб'єкта [6; 11].

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. Піса: «Конкуренція може й допомогати, й заважати творчому успіху – це все залежить від нашого ставлення». Успішні менеджерикладають у саморозвиток безліч часу і сил, тому що лише так можуть розвиватися їхні здібності. Отже, 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 [14].

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, (1889р.-1960р.) 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 [16].

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

**Висновки.** 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 та технологій, впливаючи на інформаційні й 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;
- вивчити професійну, особисту і духовну складові та визначити їх відповідність обраному шляхові [6; 11].

Л. Скібіцька наголошує, 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 покращення діяльності через удосконалення здібностей та вмінь особистості, перебудову її мислення.

У повсякденній життєдіяльності це часто призводить до таких наслідків:

- сформована ситуація може бути сприйнята як проблема, хоча вона не є такою. У результаті витрачаються життєві сили, час на боротьбу з вигаданими «велетнями»;
- у людей на більшість типових життєвих ситуацій у підсвідомості сформовано підпрограми дій, установки. Це зумовлює автоматичну реакцію організму у разі потрапляння у відповідну (вашій моделі світу) ситуацію;

- результатом згаданого вище є неадекватність реагування на процес розвитку подальших подій [11].

Отже, у сучасному світі дослідження особистості менеджера у сфері інформаційної безпеки є перспективним напрямом діяльності практичного психолога.

### References:

1. Безверхняя Л. Физкультминутка: для тех, кто работает за компьютером / Л. Безверхняя // 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. Гурбич М.С. Вплив комп'ютера на орган зору у працівників call-центру / М.С. Гурбич // Український науково-медичний молодіжний журнал. – 2016. – № 2. – С. 8.
4. Джаджинс Р. Искусство креативного мышления / Р. Джаджинс // М. : Азбука Бизнес, Азбука-Аттикус, 2016. – 432 с.
5. Зербино Д.Д. Экологическая патология: проблема превентивной медицины. Концепция первичной профилактики. Часть 31. Персональные компьютеры – негативное воздействие на человека / Д.Д. Зербино // Мистецтво лікування. Журнал сучасного лікаря. – 2013. – № 5. – С. 36-38.
6. Колпаков В.М. Організація праці менеджера: навч. посібник / В.М. Колпаков // К. : ДП Вид. дім «Персонал», 2008. – 432 с.
7. Культурология: дайджест / (Теория и история культуры). – / редкол.: И.Л. Галинская (гл. ред.) и др.// М. : РАН ИНИОН, 2001. – 215 с.
8. Левинсон А. Мозг и компьютер / А. Левинсон // Режим доступу до ресурсу : [http://www.annalevinson.com/other/mozg\\_i\\_kompyuter.html](http://www.annalevinson.com/other/mozg_i_kompyuter.html) /.
9. Леус А. Підвищення ефективності праці за допомогою комп'ютерних технологій / А. Леус // Управління закладом охорони здоров'я. – 2015. – № 12. – С. 66-77.
10. Немеш О.М. Практична психологія віртуальної реальності: монографія / О.М. Немеш // К. : Видавничий Дім «Слово», 2015. – 320 с.
11. Скібіцька Л.І. Тайм – менеджмент: навч. посібник / Л.І. Скібіцька. – К.: Кондор, 2009. – 528 с.
12. Соціологічна енциклопедія / уклад. В.Г. Городяненко // К. : Академвидав, 2008. – 456 с.
13. Parasuraman A., Valarie A. Zeithaml, Leonard L. Berry A conceptual model of service quality and some implications for future research / A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml, Leonard L. Berry // Journal of Marketing. – 1985. – № 49. – P. 41 – 50.
14. Tim Rees Tim, Jessica Salvatore, Pete Coffee, S. Alexander Haslam, Anne Sargent, Tom Dobson Reversing downward performance spirals / Tim Rees Tim, Jessica Salvatore, Pete Coffee, S. Alexander Haslam, Anne Sargent, Tom Dobson // Journal

- of Experimental Social Psychology. – 2013. – Volume 49. – Issue 3. – P. 400-403.
15. Johanna Rothman, Esther Derby Behind closed doors. Secrets of Great Management / Johanna Rothman, Esther Derby // Pragmatic Bookshelf, 2008. – p.163.
16. 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.
17. How Virtual Reality Will Change How We Learn and How We Teach / Режим доступа до ресурсу : <https://theblog.adobe.com/virtual-reality-will-change-learn-teach>.

### Transliteration of References:

1. Bezverkhniaia L. Physical fitness minute : for those who work at the computer / L. Bezverkhniaia // Pharmacist practitioner. – 2014. – № 2. – P. 64.
2. Bilous V.J. Work at a computer and vision / V.J. Bilous // Master of Nursing. – 2014. – № 2. – P. 69-73.
3. Ghurbych M.S. Impact of the computer on the eyes of the call center staff / M.S. Ghurbych // Ukrainian Scientific and Medical Youth Journal. – 2016. – № 2. – P. 8.
4. Dzhadkins R. The art of creative thinking / R. Dzhadkins // M. : ABC Business, ABC-Atticus, 2016. – 432 p.
5. Zerbino D.D. Ecological pathology: the problem of preventive medicine. The concept of primary prevention. Part 31. Personal computers: negative impact on humans / D.D. Zerbino // Art of treatment. Journal of a Modern Physician. – 2013. – № 5. – P. 36-38.
6. Kolpakov V.M. Organization of work of manager : tutorial / V.M. Kolpakov // K. : Publishing House «Personal», 2008. – 432 p.
7. Cultural Studies: Digest / (Theory and History of Culture) / Editorial board : I.L. Galinskaia (Chief Editor) and others. // M. : Institute of Scientific Information on Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, 2001. – 215 p.
8. Levinson A. Brain and computer / A. Levinson // Resource access mode : [http://www.annalevinson.com/other/mozg\\_i\\_kompyuter.html](http://www.annalevinson.com/other/mozg_i_kompyuter.html) /.
9. Leus A. Increasing the efficiency of work using computer technology / A. Leus // Management of the Health Care Institution. – 2015. – № 12. – P. 66-77.
10. Nemesh O.M. Practical psychology of virtual reality: monograph / O.M. Nemesh // K. : Publishing House «Word», 2015. – 320 p.
11. Skibicjka L.I. Time management : tutorial / L.I. Skibicjka. – K.: Kondor, 2009. – 528 p.
12. Sociological Encyclopedia / compiler V.Gh. Ghorodjanenko // K. : Akademvydav, 2008. – 456 p.
13. Parasuraman A. A conceptual model of service quality and some implications for future research / A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml, Leonard L. Berry // Journal of Marketing. – 1985. – № 49. – P. 41 – 50.

14. Tim Rees Reversing downward performance spirals / Tim Rees Tim, Jessica Salvatore, Pete Coffee, S. Alexander Haslam, Anne Sargent, Tom Dobson // Journal of Experimental Social Psychology. – 2013. – Volume 49. – Issue 3. – P. 400-403.
15. Johanna Rothman Behind closed doors. Secrets of Great Management / Johanna Rothman, Esther Derby // Pragmatic Bookshelf, 2008. – p.163.
16. Turen A. Return of the person acting: an essay of sociology: translation from French E.A. Samarskaia; Translation Editor M.N. Gretckii / A. Turen // M. : Scientific world, 1998. – 204 p.
17. How Virtual Reality Will Change How We Learn and How We Teach / Resource access mode : <https://theblog.adobe.com/virtual-reality-will-change-learn-teach>.

### *The Author*

Shaumian Olena Gevorkivna,  
*Candidate of Psychological Sciences,  
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*

### *Abstracts*

**SZAUMIAN OLENA. Badanie osobowości nowoczesnego menedżera w dziedzinie bezpieczeństwa informacyjnego.** Ukraina jest na drodze do dalszego rozwoju i integracji europejskiej. Na obecnym etapie rozwoju naszego kraju, kształtowanie bogatej duchowo, emocjonalnie stabilnej osobowości menedżera zdolnego do tworzenia kreatywnych pomysłów i podejmowania odpowiedzialnych decyzji zdolnych stawić czoła wyzwaniom społeczeństwa informacyjnego jest istotne. W związku z tym pilnie należy zbadać taką dziedzinę psychologii praktycznej, jak bezpieczeństwo informacyjne. Wynika to z faktu, że do tej pory w praktyce psychologicznej nie jest wystarczająco zbadana osobowość nowoczesnego menedżera w dziedzinie bezpieczeństwa informacyjnego. Aby skutecznie wykorzystać potencjał wewnętrzny, menedżer musi: stworzyć korzystne warunki w środowisku wewnętrznym i zewnętrznym; prowadzić celowe działania w zakresie samodzielnego zarządzania przy użyciu odpowiednich metod samorządności i technologii, wpływających na przepływ informacji i

energii; przeprowadzać strategiczną, codzienną organizację działalności menedżera; zbadać zawodowe, osobiste i duchowe składniki oraz określić ich zgodność z wybraną drogą itp. Samorozwój i samozmiana w planach osobistego samostanowienia tworzą fenomen wolnego człowieka. Od tego zależą jakościowe i ilościowe cechy samorozwoju, co wiąże się z poprawą aktywności poprzez poprawę umiejętności i zdolności osoby, reorganizację jej myślenia. Praca nowoczesnego menedżera nad sobą ukierunkowana jest przede wszystkim na kształtowanie zdolności do zmiany i wzrostu, co sprzyja zaakceptowaniu swoich wad i skutecznej walce z nimi, dalszej socjalizacji i samoorganizacji. Praktyczne znaczenie wyników badania polega na tym także, że w aspekcie społeczno-psychologicznym została przeanalizowana osobowość menedżera w dziedzinie bezpieczeństwa informacyjnego, co daje podstawy do badań naukowych i dalszego przeprowadzenia badań w danym kierunku.

**Słowa kluczowe:** nowoczesny menedżer, bezpieczeństwo informacyjne, ryzyko komputerowe, rzeczywistość wirtualna, tożsamość osobista, tożsamość społeczna.

**ШАУМЯН ОЛЕНА. Дослідження особистості сучасного менеджера у сфері інформаційної безпеки.** Україна стоїть на шляху подальшої розбудови та євроінтеграції. На сучасному етапі розвитку нашої держави актуальним є формування духовно багатой, емоційно стабільної особистості менеджера, здатного продукувати креативні ідеї та приймати відповідальні рішення, спроможного протистояти викликам інформаційного суспільства. У зв'язку з цим нагальним є дослідження такої сфери практичної психології, як інформаційна безпека. Це зумовлено тим, що на сьогоднішній день у психологічній практиці недостатньо розкрита особистість сучасного менеджера у сфері інформаційної безпеки. 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; здійснювати стратегічну, повсякденну організацію діяльності менеджера; вивчити професійну, особисту і духовну складові та визначити їх відповідність обраному шляхові тощо. Саморозвиток і самозміна в планах особистого самовизначення створюють феномен вільної людини. Від неї залежать якісні та кількісні характеристики саморозвитку, що передбачає покращення діяльності через удосконалення здібностей та вмінь особистості, перебудову її мислення. Робота сучасного менеджера над собою спрямована передусім на формуван-

ня здатності до змін і зростання, що сприяє прийняттю своїх недоліків і боротьби з ними дієвим способом, подальшій соціалізації й самоорганізації. Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в тому, що в соціально-психологічному аспекті проаналізована особистість менеджера у сфері інформаційної безпеки і це дає підстави для наукових розвідок та подальших розробок у зазначеному напрямі.

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

**ШАУМЯН ЕЛЕНА. Исследование личности современного менеджера в сфере информационной безопасности.** Украина стоит на пути евроинтеграции и дальнейшего развития. На современном этапе развития нашего государства актуальным является формирование духовно богатой, эмоционально стабильной личности менеджера, способного продуцировать креативные идеи и принимать ответственные решения, способного противостоять вызовам информационного общества. В связи с этим, актуальным является исследование такой сферы практической психологии, как информационная безопасность. Это обусловлено тем, что на сегодняшний день в психологической практике недостаточно раскрыта личность современного менеджера в сфере информационной безопасности. 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; осуществлять стратегическую, повседневную организацию деятельности менеджера; изучить профессиональную, личную и духовную составляющие и определить их соответствие выбранному пути и тому подобное. Саморазвитие и самоизменение в планах личного самоопределения создают феномен свободного человека. От него зависят качественные и количественные характеристики саморазвития, что предусматривает улучшение деятельности через совершенствование способностей и умений личности, перестройку его мышления. Работа современного менеджера над собой направлена прежде всего на формирование способности к изменениям и росту, способствует принятию своих недостатков и борьбы с ними действенным способом, дальнейшей социализации и самоорганизации. Практическое значение полученных результатов исследования заключается в том, что в социально-пси-

хологическом аспекте проанализирована личность менеджера в сфере информационной безопасности и это дает основание для научных исследований и дальнейших разработок в данном направлении.

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

**SHAUMIAN OLENA. Study of the personality of the modern manager in information security.** *Ukraine is on the track to European integration and further progress. At the present stage of development of our state, the formation of a spiritually rich, emotionally stable personality of a manager, capable of producing creative ideas and making responsible decisions, and ready to withstand the challenges of the information society, comes into sharp focus. In this regard, the study of information security as a branch of practical psychology, becomes relevant. This is due to the fact that, to date, the personality of a modern manager in information security is not sufficiently disclosed in psychological practice. To effectively use one's own internal potential, a manager needs: to create favorable conditions in the internal and external environment; engage in task-oriented self-regulating activities with appropriate methods of self-regulation and technologies, which affect information and energy flows; carry out the strategic, day-to-day organization of managerial activities; study the professional, personal and spiritual components and estimate their conformity with the chosen course, and the like. Self-development and self-change in terms of personal self-determination create the phenomenon of a free man. The qualitative and quantitative characteristics of self-development depend on it, and this provides for the improvement of activities through perfecting the abilities and skills of an individual and restructuring of his thinking. Self-improvement of a modern manager is aimed at developing one's abilities for change and growth, promotes accepting shortcomings and dealing with them in an effective way, contributes to further socialization and self-organization. The practical significance of the results of the study lies in the analysis of the socio-psychological aspect of a manager's personality in information security, which provides the basis for further scientific research and development in this area.*

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