

УДК 005.95:305:316.346.2

Ткалич М.Г., Шутько Д.О.

## ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ: РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

*Ткалич М.Г., Шутько Д.О. Гендерно-орієнтовані технології розвитку професійної самоактуалізації персоналу: розробка тренінгової програми. У статті представлено теоретичне обґрунтування гендерно-орієнтованого підходу до особистісно-професійного розвитку співробітників, створення умов для їхньої професійної самоактуалізації. Розкрито сутність та зміст гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій, можливості їхнього застосування у профілактиці та подоланні гендерної дискримінації. Проаналізовано мету, завдання змістових модулів тренінгової програми «Рівні можливості професійного розвитку», спрямовану на розвиток професійної самоактуалізації співробітників різних гендерних груп: «Мій професійний розвиток, моя кар'єра»; «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення»; «Гендерна рівність на робочому місці».*

**Ключові слова:** самоактуалізація, професійна самоактуалізація, персонал організацій, гендерно-орієнтований підхід, гендерно-орієнтовані технології, психологічний супровід персоналу.

*Ткалич М.Г., Шутько Д.А. Гендерно-ориентированные технологии развития профессиональной самоактуализации персонала: разработка тренинговой программы. В статье представлено теоретическое обоснование гендерно-ориентированного подхода к личностно-профессиональному развитию сотрудников, создание условий для их профессиональной самоактуализации. Раскрыты сущность и содержание гендерно-ориентированных технологий развития профессиональной самоактуализации сотрудников организаций, возможности их применения в профилактике и преодолении гендерной дискриминации. Проанализированы цели, задачи содержательных модулей тренинговой программы «Равные возможности профессионального развития», направленную на развитие профессиональной самоактуализации сотрудников различных гендерных групп в организации: «Мое профессиональное развитие, моя карьера»; «Я – женщина / мужчина: мои профессиональные достижения»; «Гендерное равенство на рабочем месте».*

**Ключевые слова:** самоактуализация, профессиональная самоактуализация, персонал организаций, гендерно-ориентированный подход, гендерно-ориентированные технологии, психологическое сопровождение персонала.

**Постановка проблеми.** Важливою умовою функціонування організацій, їхнього розвитку в сучасних умовах конкуренції, суспільно-економічних змін, змін в організаційній культурі підприємств, розвитку ідеї цінності людського капіталу на ринку праці є психологічна підготовка персоналу, організація психологічного супроводу його діяльності, здійснення кар'єри, підвищення рівня професіоналізму, професійної компетентності, професійної та особистісної продуктивності, самоактуалізації та професійного саморозвитку. Це можливо, на наш погляд, вдало реалізувати в різноманітних програмах особистісно-професійного розвитку персоналу в рамках діяльності психологічної служби підприємства, відділів по роботі з персоналом, організаційних психологів. Наші попередні дослідження [5; 6; 14] показали, що важливе місце серед таких програм посідають гендерно-орієнтовані технології розвитку персоналу, спрямовані як на підвищення рівня професійної самоактуалізації менеджерів та персоналу організацій [5], так і на профілактику та усунення практик гендерної дискримінації [6; 14], знайдення балансу між роботою та іншими сферами життя індивіда [14], досягнення гендерної рівності на ринку праці та на робочому місці [2; 7; 17; 18].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У західних дослідженнях є поширеним застосування гендерного підходу до розвитку організацій, особистісно-професійного розвитку персоналу – це роботи А.М. Beaton [16], М. Brink et al. [17], S. Bruckmuller et al. [18], Н. Gottfried [19], М. Husso [20], L.S. Lyness [21]. Однак, гендерний підхід до професійного розвитку особистості працівника представлений в Україні лише окремими дослідженнями. Це роботи Л.М. Карамушки та ін. [6], а також наукові доробки М.Г. Ткалич, присвячені

безпосередньо гендерно-орієнтованим технологіям роботи з персоналом організацій [14]. Особливої уваги також заслуговують розробки Міжнародної організації праці [7], спрямовані на подолання гендерної дискримінації на робочому місці та розробки Міжнародного бюро праці [2], реалізовані у вигляді системи тренінгових занять для співробітників Державної служби зайнятості України та інших організацій.

**Метою статті** виступає аналіз гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій, теоретичне обґрунтування тренінгової програми «Рівні можливості професійного розвитку» (її мети, завдань та змістових модулів).

Нами були поставлені наступні *завдання*: 1) розкрити сутність та зміст гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій, можливості їхнього застосування у профілактиці та подоланні гендерної дискримінації; 2) проаналізувати мету, завдання змістових модулів тренінгової програми рівних можливостей для розвитку професійної самоактуалізації співробітників різних гендерних груп з урахуванням теоретико-методологічних підходів до такого виду психологічної роботи з персоналом та результатів експериментального етапу дослідження.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Ми виходимо з того, що підвищення рівня професійної самоактуалізації, її розвиток відбувається за рахунок впровадження гендерно-орієнтованого тренінгу, який спрямований на забезпечення таких психологічних умов: а) формування та систематизація уявлень співробітників про зміст та особливості професійної самоактуалізації особистості; б) оцінка співробітниками як власних професійних досягнень, так і можливостей професійної самоактуалізації різних гендерних груп в організації; в) профілактика та подолання практик гендерної дискримінації в організації, досягнення гендерної рівності у професійних можливостях для розвитку.

Почнемо з аналізу *гендерного підходу до особистісно-професійного розвитку персоналу, професійної самоактуалізації співробітників організацій*. Загалом, у науковій літературі визначають класичний та цільовий підходи до професійного розвитку персоналу [18; 19; 21]. Класичний підхід передбачає роботу з окремими діагностованими проблемами, які виникають на робочому місці, і характеризується певною фрагментарністю психологічного супроводу персоналу. Цільовий підхід до професійного розвитку передбачає побудову оптимальної для організації системи розвитку персоналу, що дозволяє досягти поставлених цілей, певних результатів і мінімізувати витрати, а також розглядати навчання персоналу як фактор мотивації.

Саме цільовий підхід забезпечує ефективний *особистісно-професійний розвиток співробітників*, під яким розуміють формування та вдосконалення професійно важливих психологічних якостей та навичок персоналу, самовдосконалення, досягнення особистісно-професійної зрілості, самоактуалізації в професії [14].

Аналіз наукової літератури [2; 6; 7; 14; 19; 21] дозволив нам визначити *гендерний підхід у роботі з персоналом, співробітниками організацій* як методологічну основу практичної діяльності організаційного психолога, орієнтовану на втілення ідеї рівності співробітників, незалежно від їхньої статевої належності у наймі на роботу, отриманої матеріальної винагороди, можливостей кар'єрного просування, посідання відповідних посад, професійного розвитку та самоактуалізації.

Реалізація гендерного підходу в наукових дослідженнях в організаційній психології та практичній діяльності організацій дає можливість чоловікам і жінкам оцінити власні професійні можливості й прагнення, визначити перспективи професійної життєтворчості, активізувати особистісні та професійні ресурси для вибору суб'єктивних стратегій самореалізації та оптимізації міжособистісних і міжгрупових взаємин.

Проаналізуємо *завдання, особливості, методи та принципи побудови гендерно-орієнтованого тренінгу розвитку професійної самоактуалізації співробітників організацій*. Розробка тренінгової програми здійснювалася на підставі існуючих теоретико-методологічних підходів до проблеми та базувалася на результатах експериментального дослідження гендерних детермінант професійної самоактуалізації співробітників організацій, які були висвітлені у попередніх розділах.

На наш погляд, гендерно-орієнтований підхід повинен визначати ті психолого-організаційні технології, які використовуються у процесі особистісно-професійного розвитку співробітників організацій. На наш погляд, в якості методичних складових особистісно-професійного розвитку персоналу доречно використовувати *інтерактивні та проєктивні техніки* групової психологічної роботи [2; 4; 5; 8–13; 15]. В якості методичного прийомів – елементи тренінгів сензитивності, тренінгів особистісного зростання, які спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, також для тренування навичок саморозуміння, міжособистісної чутливості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля особистості співробітників організацій, що є особливо важливим, зважаючи на необхідність долати певні стереотипи та упередження, які стоять на шляху самоактуалізації як жінок, так і чоловіків. Також основним методичним прийомом виступають елементи тренінгу гендерної рівності, розроблені у рамках спільного Проєкту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

У розробці змісту тренінгу ми спиралися на такі теоретичні доробки:

а) методичні роботи з організації та проведення групових занять з персоналом організацій – це роботи А.М. Гуревич [3], Ж.В. Зав'ялової та ін. [9], Л. Кроля та ін. [4], А.В. Петрова [10], О.В. Сидоренко [12], К. Фопеля [15], розробки лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка [13] та інші роботи в цьому напрямку [1; 8; 11];

б) розробки тренінгів гендерної рівності для державних та комерційних організацій, служб зайнятості, інших державних органів та громадських організацій [2; 7], тренінги гендерної взаємодії персоналу організацій М.Г. Ткалич [14].

Треба також відзначити, що програмно-цільова спрямованість гендерно-орієнтованого тренінгу розвитку професійної самоактуалізації співробітників розуміється нами як орієнтованість тренінгу як технології навчання, спрямованої на формування та відтворення цілісних уявлень про феномен професійної самоактуалізації; як психологічної просвіти щодо гендерної рівності, профілактики та подолання гендерної дискримінації на шляху особистісно-професійного зростання співробітників організацій [5; 14].

Результати експериментального дослідження гендерних детермінант професійної самоактуалізації співробітників організації дозволяють визначити основні *актуальні проблеми професійної самоактуалізації співробітників з різних гендерних груп*, які потребують психологічної корекції, формування вищого рівня інформованості, знань, компетентності в цьому питанні: нижчий рівень самоактуалізації жінок, які перебувають у шлюбі та мають дітей порівняно із жінками, які дітей не мають і у шлюбі не перебувають ( $p < 0,1$ ); нижчий рівень оцінки власної професійної самоактуалізації старшою віковою групою 50+ років ( $p < 0,1$ ), особливо жінками; нижчий рівень оцінки професійної самоактуалізації персоналом державних підприємств порівняно з персоналом організацій недержавної форми власності ( $p < 0,1$ ); вища оцінка рівня гендерної дискримінації на робочому місці жінками (за окремими параметрами), ніж чоловіками ( $p < 0,1$ ).

Тренінгову програму було побудовано згідно з *принципам* групової роботи: занурення в комплексний досвід; актуалізація внутрішньої мотивації; особистісна орієнтованість; систематична рефлексивна спрямованість; проблемність; активна взаємодія учасників тренінгового процесу [5; 8; 12; 14; 15].

Проаналізуємо *зміст та структуру гендерно-орієнтованого тренінгу розвитку професійної самоактуалізації співробітників організації «Рівні можливості професійного розвитку»*.

Програма тренінгу складається з трьох основних модулів: «Мій професійний розвиток, моя кар'єра»; «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення»; «Гендерна рівність на робочому місці».

Програма побудована згідно з розробленою нами теоретичною моделлю та результатами експериментального етапу дослідження, а, отже, перший модуль присвячений професійному розвитку, розбудові та здійсненню кар'єри, професійній самоактуалізації; другий – професійним здобуткам та досягненням персоналу з огляду на стать, гендерні особливості

співробітників; третій – проблемам дискримінації на робочому місці, антидискримінаційним практикам, рівним можливостям для гендерних груп на шляху до професійної самоактуалізації на робочому місці.

Кожен модуль містить у собі основні завдання, інтерактивні вправи та техніки реалізації цих завдань. Зміст більшості вправ та технік є або авторськими розробками, в тому числі: [5; 14], або модифікацією технік групової роботи А.М. Гуревич [3], О.В. Сидоренко [12], К. Фопеля [15], також у тренінгу використовувалися вправи з практикуму з гендерної психології [11]; окремі завдання з посібника для тренерів зі сприяння гендерної рівності МОП [2] та з посібника для роботодавців з дотримання рівних прав та недискримінації на робочому місці [7]. Модифікація вправ передбачала використання основної ідеї чи змісту вправи, але з переформулюванням мети та запитань до учасників тренінгу згідно з завданнями психолого-управлінського тренінгу. Тренінгова програма «Рівні можливості професійного розвитку» розрахована на 24 години (по 8 годин на кожен модуль).

*Перший модуль тренінгу* «Мій професійний розвиток, моя кар'єра» має на меті актуалізацію теми професійного розвитку, розбудови та здійснення кар'єри, професійної самоактуалізації персоналу. В цьому модулі були поставлені наступні *завдання*: формування уявлень про процес професійної самоактуалізації особистості, його основні складові та етапи; підвищення рівня самоефективності, професійної компетентності; розвиток навичок позитивної оцінки власного професійного та особистісного потенціалу; визначення шляхів подальшого професійного розвитку в організації, на робочому місці.

*Другий модуль тренінгу* «Я – жінка / чоловік: мої професійні досягнення» присвячено професійним здобуткам та досягненням персоналу жіночої та чоловічої статі, їхнім особливостям та відмінностям. Основними *завданнями* цього модуля виступають наступні: визначення та аналіз особистісних та професійних досягнень учасників; створення наочної картини власних професійних успіхів та труднощів; визначення нових можливостей професійного розвитку для жінок та чоловіків; механізми подолання перешкод на шляху професійного зростання різних гендерних груп; визначення важливих ресурсів подальшого професійного розвитку, самоактуалізації на принципах рівних можливостей; аналіз основних організаційних ресурсів для самоактуалізації персоналу; визначення власної особистісно-професійної значущості для розвитку підприємства.

*Третій модуль тренінгу* «Гендерна рівність на робочому місці» допомагає у профілактиці та подоланні проблем дискримінації на робочому місці, вивченні антидискримінаційних практик, створенні рівних можливостей для гендерних груп на шляху до професійної самоактуалізації на робочому місці. Серед *завдань* модуля: аналіз рівності можливостей та ставлення у відносинах трудової зайнятості; проблема рівної винагороди за рівноцінну працю; аналіз рівності кар'єрного розвитку, можливостей самоактуалізації в організації; визначення балансу між роботою та іншими сферами життя, справедливого як для чоловіків, так і для жінок; свобода від сексуальних домагань, інших форм дискримінації.

Розроблена нами тренінгова програма «Рівні можливості професійного розвитку» апробується протягом 2016–2017 рр. у декількох організаціях м. Запоріжжя. Результати апробації будуть описані у наших подальших публікаціях.

**Висновки.** Використання гендерно-орієнтованих технологій групової психологічної роботи з особистісно-професійного розвитку персоналу організацій, підвищення рівня їхньої особистісної та професійної самоактуалізації дозволить розширити можливості таких програм роботи з персоналом, надати їм нового змісту, сприяти ефективності таких програм, гендерній рівності в організації, формуванню позитивної організаційної культури підприємства, підвищенню конкурентності організації як роботодавця та, загалом, на ринку праці.

**Перспективи подальших досліджень** ми вбачаємо в експериментальній перевірці ефективності гендерно-орієнтованих технологій розвитку професійної самоактуалізації персоналу організацій, подальшому впровадженні тренінгів гендерної рівності в організаціях різного типу, форми власності.

### Список використаних джерел

1. Бизнес-тренинг: идеи и методы / под ред. А.Ж. Моносовой. – СПб. : Речь, 2004. – 192 с.
2. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник для тренерів / А. Гінарару. – Женева : МОП, 2010. – 68 с.
3. Гуревич А.М. Рольевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А.М. Гуревич. – СПб. : Речь, 2004. – 144 с.
4. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / под ред. Кроль Л., Пуртова Е. – М. : Класс, 2001. – 454 с.
5. Карамушка Л.М. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : Просвіта, 2009. – 26 с.
6. Карамушка Л.М. Гендерна взаємодія персоналу як психолого-організаційний феномен / Л.М. Карамушка, М.Г. Ткалич // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2015. – № 3. – С. 44–51.
7. Курінько Р.М. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України: Посібник для роботодавців / Р.М. Курінько. – Женева : МОП, 2010. – 36 с.
8. Мат'яш О.И. Межличностная коммуникация: теория и жизнь / О.И. Мат'яш, В.М. Погольша, Н.В. Казаринова, С. Биби, Ж.В. Зарицкая. – СПб. : Речь, 2011. – 560 с.
9. Моисеев А.А. Работа с возражениями и сопротивлением / А.А. Моисеев, Ж.В. Завьялова. – СПб. : Речь, 2004. – 96 с.
10. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации / А.В. Петров. – СПб. : Речь, 2005. – 80 с.
11. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клециной. – СПб. : Питер, 2009. – 480 с.
12. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга: от замысла к результату / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2008. – 329 с.
13. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКOS, 2005. – 366 с.
14. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – К.-Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – 315 с.
15. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К. Фопель. – М. : Генезис, 2003. – 272 с.
16. Beaton, A.M., Tougas, F. et al. The psychological disengagement model among women in science, engineering, and technology // *British Journal of Social Psychology* (2014).
17. Brink, M., Benschop, Y. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment // *Journal of Management Studies* 51:3 May 2014, pp. 460–492.
18. Bruckmuller, S., Ryan, M.K., Rink, F., Haslam, S.A. Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy // *Social Issues and Policy Review*, Vol. 8, No. 1, 2014, pp. 202–232.
19. Gottfried, H. Gender, Work, and Economy: Unpacking the Global Economy. – *Polity*, 2012, 224 p.
20. Husso, M., Hirvonen, H. Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work // *Gender, Work and Organization*, Vol. 19, No. 1, January 2012.
21. Lyness, K.S., Judiesch, M.K. Gender Egalitarianism and Work–Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries // *Applied Psychology: an International Review*, 2014, 63 (1), p. 96–129.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Biznes-trening: idei i metody / pod red. A.Zh. Monosovoj. – SPb. : Rech', 2004. – 192 s.
2. Hinararu A. Vid zaborony dyskryminatsiyi do spryannya rivnosti : posibnyk dlya treneriv / A. Hinararu. – Zheneva : MOP, 2010. – 68 s.
3. Gurevich A.M. Rolevye igry i kejsy v biznes-treningah / A.M. Gurevich. – SPb. : Rech', 2004. – 144 s.
4. Instrumenty razvitija biznesa: trening i konsalting / pod red. Krol' L., Purtova E. – M. : Klass, 2001. – 454 s.
5. Karamushka L.M. Samoaktualizatsiya menedzheriv u profesiyno-upravlins'kiy diyal'nosti (na materialy diyal'nosti komertsiynykh orhanizatsiy) : monohrafiya / L.M. Karamushka, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhya : Prosvita, 2009. – 26 s.
6. Karamushka L.M. Henderna vzayemodiya personalu yak psykholoho-orhanizatsiynyy fenomen / L.M. Karamushka, M.H. Tkalych // *Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya : naukovyy zhurnal* / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K., 2015. – № 3. – S. 44–51.
7. Kurin'ko R.M. Dotrymannya pryntsyphu rivnoho stavlennya ta nedyskryminatsiyi na robochomu misti u derzhavnomu ta pryvatnomu sektorakh Ukrayiny: Posibnyk dlya robotodavtsiv / R.M. Kurin'ko. – Zheneva : MOP, 2010. – 36 s.
8. Mat'jash O.I. Mezhlichnostnaja komunikacija: teorija i zhizn' / O.I. Mat'jash, V.M. Pogol'sha, N.V. Kazarinova, S. Bibi, Zh.V. Zarickaja. – SPb. : Rech', 2011. – 560 s.
9. Moiseev A.A. Rabota s vozrazhenijami i soprotivlenijami / A.A. Moiseev, Zh.V. Zav'jalova. – SPb. : Rech', 2004. – 96 s.
10. Petrov A.V. Diskussija i prinjatje reshenij v gruppe: tehnologija moderacii / A.V. Petrov. – SPb. : Rech', 2005. – 80 s.
11. Praktikum po gendernoj psihologii / pod red. I. S. Klecinovj. – SPb. : Piter, 2009. – 480 s.
12. Sidorenko E.V. Tehnologija sozdanija treninga: ot zamysla k rezul'tatu / E.V. Sidorenko. – SPb. : Rech', 2008. – 329 s.
13. Tekhnolohiyi roboty orhanizatsiynykh psykholohiv : navch. posib. / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.

14. Tkalych M.H. Psykhohliya hendernoyi vzayemodiyi personalu orhanizatsiy : [monohrafiya] / M.H. Tkalych. – К.-Zaporizhzhya : ZNU, 2015. – 315 s.
15. Fopel' K. Tehnologija vedenija treninga. Teorija i praktika / K. Fopel'. – М. : Genezis, 2003. – 272 s.
16. Beaton, A.M., Tougas, F. et al. The psychological disengagement model among women in science, engineering, and technology // *British Journal of Social Psychology* (2014).
17. Brink, M., Benschop, Y. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment // *Journal of Management Studies* 51:3 May 2014, rr. 460–492.
18. Bruckmuller, S., Ryan, M.K., Rink, F., Haslam, S.A. Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy // *Social Issues and Policy Review*, Vol. 8, No. 1, 2014, pp. 202–232.
19. Gottfried, H. Gender, Work, and Economy: Unpacking the Global Economy. – Polity, 2012, 224 p.
20. Husso, M., Hirvonen, H. Gendered Agency and Emotions in the Field of Care Work // *Gender, Work and Organization*, Vol. 19, No. 1, January 2012.
21. Lyness, K.S., Judiesch, M.K. Gender Egalitarianism and Work–Life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries // *Applied Psychology: an International Review*, 2014, 63 (1), p. 96–129.

***Tkalych, M.H., Shutko, D.O. Gender-oriented technologies for development of personnel' professional self-actualization: the creation of training program.*** The article presents the theoretical substantiation of the gender-oriented approach to the personal and professional development of employees, creation the conditions for their professional self-actualization. The classical and target approaches to psychological support and HR-management have been identified and analyzed. It has been substantiated, that the target approach provides opportunities for personnel' development, increases the effectiveness of psychological support of employees. It has been revealed the essence and content of gender oriented technologies for the development of professional self-actualization of the employees of organizations, the possibility of their application in the prevention and elimination of gender discrimination in organizations.

The paper also presents the training program "Equal opportunities for professional development": its purpose, tasks of the modules. The general aim of the training is the development of professional self-actualization of employees of various gender groups. It consists of three parts (modules): "My professional development, my career"; "I am a woman / man: my professional achievements"; "Gender Equality in the Workplace".

The implementation of gender-based technology of group psychological work on personal and professional development of personnel can increase their level of personal and professional self-actualization, expand the possibilities of such programs of personnel' psychological support, provide such programs with new content, promote their effectiveness. The training also can help to provide gender equality in the organization, to develop positive organizational culture of the enterprise, to increase the competitiveness of the organization as an employer and, in general, in the labor market.

**Keywords:** self-actualization, professional self-actualization, personnel of organizations, gender-oriented approach, gender-oriented technologies, psychological support of personnel.

#### Довідка про авторів

**Ткалич Маріанна Григорівна**, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, м. Київ, Україна.

**Tkalych, Marianna Hryhorivna**, Doctor of Psychological Sciences, Docent, Professor of the Department of Psychology and Social Work, Ukrainian State Employment Service Training Institute, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mtkalych@gmail.com

**Шутько Дмитро Олексійович**, здобувач кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя, Україна.

**Shutko, Dmytro Oleksijovych**, PhD student, Department of Psychology, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia, Ukraine.

E-mail: beardds1972@gmail.com

Отримано 9 листопада 2017 р.  
Рецензовано 13 листопада 2017 р.  
Прийнято 15 листопада 2017 р.