

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ОСОБЕННОСТИ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С  
РАЗНЫМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ  
ЛИЧНОСТИ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки  
37.04.01 Психология,  
(магистерская программа Психология управления)  
заочной формы обучения, группы 02061662  
Духовникова Артема Валерьевича

Научный руководитель:  
канд. психол. наук, доцент  
Панич О.Е.

Рецензент:  
Харыбина Оксана Ивановна  
МБУ «КЦСОН»  
Психолог в социальной сфере

БЕЛГОРОД 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА I. Теоретические основы изучения самоактуализации руководителей с разными ценностно-смысловыми ориентациями личности .....	9
1.1. Теоретические подходы к изучению ценностно-смысловых ориентаций в отечественной и зарубежной психологии .....	9
1.2. Теоретический анализ проблемы самоактуализации личности руководителя в психологии .....	24
1.3. Личность руководителя и его ценностно-смысловые ориентации как предмет психологического исследования .....	35
ГЛАВА II. Эмпирическое исследование особенностей самоактуализации руководителей с разными ценностно-смысловыми ориентациями личности .....	
2.1. Организация и методы исследования .....	46
2.2. Анализ результатов исследования особенностей самоактуализации руководителей с разными ценностно-смысловыми ориентациями личности .....	48
2.3. Программа для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации .....	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	83
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	92
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления .	92
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных .....	118
Приложение 3. Результаты математико-статистической обработки .....	125

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования.** Ценностно-смысловая сфера является центральным образованием личности, воздействующим на поведение человека в определенной ситуации и определяющим его направленность в жизни, помогающим человеку осмысливать свое существование и окружающие его явления, мир в целом.

Ценности каждой личности являются целым миром, со своими сложностями и противоречиями. Каждая личность дает оценку своей жизни по значимости происходящих в ней фактов, реализует ценностное отношение к миру. Ценностью человек для себя считает то, что для него имеет определенную значимость, личностный или общественный смысл. Ценность – это то, что свято для человека и общества в целом, убеждения и предпочтения людей, выраженные в поведении.

Понятие и сущность термина «ценности» рассматривали: О. С. Анисимов, В. Г. Асеев, М. И. Бобнева, Л. П. Буева, Ф.Е. Василюк, Е.И. Головаха, А.А. Дергач, И.Н. Груздова, А.И. Донцов, О.Г. Дробницкий, Б.С. Круглов, Д.А. Леонтьев, Н.И. Непомнящая, Д. В. Пивоваров, И. Н. Семенов, Р.Х. Шакуров, Е.В. Шорохова, В.А. Ядов и др. В отечественной психологии понятие смысла наиболее полно освещено в трудах Б.С. Братуся, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна. Многие исследователи, в том числе Ю.М. Орлов, Р.Р. Каракозов, указывают на многозначность понятия «смысл», поэтому терминологическая неопределенность самого понятия «смысл» влияет на содержание и его структуру.

Наиболее важным для понимания особенностей ценностных ориентаций руководителей явились исследования, проведенные И.С. Артюховой, Е.К. Киприяновой, Н.А. Кириловой, В.М. Кузнецовым, И.С. Коном, А.В. Мудрик, А.С. Шаровым.

Проблема самоактуализации руководителя в условиях качественных преобразований современного российского общества становится чрезвычайно актуальной, поскольку предполагает выбор, основанный на осознании ценностей жизненного пути, в том числе профессионального и карьерного пути, придающего жизни смысл и равновесие в постоянно меняющемся мире. На фоне происходящих социально-экономических и социально-политических явлений актуален рефлексивный подход к построению и развитию индивидуальной карьеры, осмысление своей карьерной направленности, осознанное принятие личностных ценностей и создание собственной системы ценностных и смысло-жизненных ориентаций. Значимость изучения психологических особенностей развития самоактуализации руководителя состоит в том, что знание собственных ценностно-смысловых ориентаций руководителем позволяет ему более четко наметить стратегию жизненного пути и оценить успехи, достигнутые в ходе ее реализации, что в свою очередь будет способствовать продвижению на пути самоактуализации.

Таким образом, в контексте постоянно возникающих новых запросов рынка, большую роль играет соотнесение ценностно-смысловых ориентаций в карьере с психологическими особенностями личности руководителя, в частности, самоактуализацией, что выступает как фактор развития карьеры и развития личности руководителя.

**Проблема** нашего исследования – каковы особенности самоактуализации личности руководителей с разными ценностными ориентациями?

**Объект исследования** – самоактуализация личности руководителей.

**Предмет исследования** – особенности самоактуализации личности руководителей с разными ценностно-смысловыми ориентациями.

**Целью исследования** - выявить особенности самоактуализации личности руководителей с разными ценностными ориентациями.

**Гипотеза исследования:** особенности самоактуализации личности руководителей с разными ценностно-смысловыми ориентациями состоят в следующем:

руководители с высоким уровнем самоактуализации ориентированы на внутренние ценности личностного роста, отличаются высоким уровнем осмысленности жизни и низкой конфликтностью ценностей; в свою очередь низкий уровень самоактуализации связан с конфликтностью ценностей, низкой осмысленностью жизни и направленностью ценностей на внешнее благополучие.

**Задачи исследования:**

- определить теоретические основы изучения связи самоактуализации личности руководителя и ценностно-смысловых ориентаций в отечественной и зарубежной психологии;

- изучить уровень самоактуализации руководителей;

- исследовать доминирующие ценностно-смысловые ориентации руководителей;

- выявить особенности самоактуализации руководителей с разными ценностно-смысловыми ориентациями;

- разработать программу для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составили: системный подход, рассматривающий ценностные ориентации как целостную многоуровневую систему (С.Ф. Анисимов, Л.И. Анцыферова, В.В. Белоус, В.П. Зинченко, М.С. Яницкий); психологические концепции ценностей и ценностных ориентаций отечественных исследователей (М.И. Бобнева, Е.А.Борковская, Б.С. Братусь, Е.И. Головаха, А.И. Донцов, Б.И. Додонов, Н.И. Непомнящая, Е.А. Подольская, В.А. Ядов и др.) и зарубежных ученых (Р. Игглехарт, Х. Клагес, С. Моррис, Е. Олдемейер, М. Рокич, С. Шварц и В. Билски, Е. Шпрангер, и др.); ценностно-смысловых ориентаций

личности (Д.А. Леонтьев, Б.С. Братусь, В.Э. Чудновский и другие); основные положения теории смысла, смыслообразования, описывающие динамику смыслового развития человека (И.В. Абакумова, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.К. Вилюнас, Л.С. Выготский, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, М.К. Мамардашвили, В.В. Сталин).

В процессе исследования были использованы следующие методы:

1) общетеоретические - анализ, сравнение, обобщение;

2) эмпирические – экспертные оценки, анкетный опрос, ранжирование, количественные оценки, также использовались мало формализованные методы: беседа, наблюдение;

3) методы качественной и количественной обработки и интерпретации данных (качественный анализ, эмпирическое обобщение). При обобщении и анализе эмпирических материалов использовался корреляционный анализ по критерию Спирмена, расчет которого производился в программе SPSS.

В качестве базовых методик были использованы следующие: методика О.И. Моткова «Ценностные ориентации»; тест СЖО (смысложизненных ориентаций) Дж. Крамбо, Л. Махолика, адаптированный Д.А. Леонтьевым; Самоактуализационный тест - САТ (авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз).

**Эмпирическая база исследования.** Исследование осуществлялась на группе компаний и их структурных подразделений. Форма проведения исследования – индивидуальная. Эмпирическим объектом нашего исследования выступили руководители организаций холдинга и структурных подразделений организации. Всего в исследовании участвовало 65 человек.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Высокий уровень самоактуализации личности связан с гармонизацией ценностно-смысловых ориентаций у руководителей. В свою очередь низкий уровень самоактуализации руководителя связан с конфликтностью ценностей, низкой осмысленностью жизни и направленностью ценностей на внешнее благополучие.

2. Психологическое сопровождение руководителей с низким уровнем самоактуализации подразумевает развитие активности личности в проектировании своей профессиональной деятельности и ориентацией, в большей степени, на внутренние ценности.

**Теоретическая значимость исследования.** Получены новые данные об особенностях ценностно-смысловых ориентаций личности руководителей и их самоактуализации, свидетельствующие о необходимости рассмотрения феномена ценностно-смысловых ориентаций, как средства развития управленческой деятельности руководителей, а также повышения уровня их самоактуализации.

**Практическая значимость исследования.** Результаты, полученные в исследовании, могут быть использованы в психологической практике при профессиональном индивидуальном консультировании руководителей.

Они также могут быть использованы в работе со слушателями курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки как самих руководителей, так и кадровых служб различных организаций.

Надежность, обоснованность и достоверность полученных результатов диссертационного исследования обеспечивается: использованием в качестве теоретико-методологических, методических и информационных оснований проверенных и подтвержденных практикой фундаментальных научных принципов, положений, подходов, концепций, методов и данных отечественной и зарубежной психологии; всесторонним теоретическим и методологическим обоснованием исследовательской стратегии; анализом большого объема научной информации; развернутым и качественно выполненным анализом теоретических и эмпирических данных; используемыми методиками.

**Апробация результатов исследования.** Результаты теоретического и эмпирического исследования были рассмотрены на заседании кафедры возрастной и социальной психологии.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения (всего 91 страницы без приложений), списка использованных источников (87 наименований) и приложений.



## **ГЛАВА I. Теоретические основы изучения ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации**

### **1.1. Теоретические подходы к изучению ценностно-смысловых ориентаций в отечественной и зарубежной психологии**

Понятия «ценности» и «ценностные ориентации» в философии и культурологии часто употребляются как синонимичные. В психолого-педагогической литературе они также близки друг другу по смыслу, однако термин «ценностные ориентации» чаще употребляется, когда нужно подчеркнуть субъективный характер этого понятия, принадлежность ценностей определенному носителю, субъекту – будь то отдельная личность, группа людей или социальная общность. Термин «ценность» имеет более общий характер, его чаще употребляют, когда хотят особо подчеркнуть объективное существование некоторых значимых представлений, норм, идеалов в человеческом обществе.

Вопрос о ценностных ориентациях в психологии обсуждается уже довольно давно. Ученые и мыслители к понятию ценностных ориентаций обращались неоднократно. За это время появилось немало различных точек зрения на сущность и структуру ценностных ориентаций.

Ценность в обычном словоупотреблении означает явление, предмет, имеющий то или иное значение, важный, существенный в каком-нибудь отношении; в философском плане подчеркивается нормативно-оценочный характер ценности. Ценностно то, что человек признает своим.

Истоки концепции ценностных ориентаций можно найти в работах У. Томаса и Ф. Знанецкого [76], которые впервые категориально употребили сам термин «ценностные ориентации», другую интерпретацию понятию отношение: как переживание субъектом значимости какого-либо явления.

Также в качестве теоретического основания концепции ценностных ориентаций называют учение М. Вебера о ценностно-рациональном действии. В своей работе «О некоторых категориях понимающей социологии» М. Вебер [11] определяет ценностные ориентации как установку той или иной исторической эпохи. Согласно его концепции, у каждого времени есть свои идеалы. Они историчны, а стало быть, относительны. Тем самым согласно М. Веберу, ценностные ориентации из области надисторического переносятся в историю.

Г. Оллпорт [48], полагая, что мораль общества является источником большинства ценностей личности, выделяет ряд ценностных ориентаций, которые не продиктованы моральными нормами, например, любознательность, общение, эрудиция и т.д. По его мнению, ценности и моральные нормы формируются посредством внешнего подкрепления. Они выступают скорее в качестве средств, условий достижения внутренних ценностей, являющихся целями личности. Превращение средств в цели, преобразование внешних ценностей во внутренние ценности Оллпорт называет «функциональной автономией», которая понимается им как процесс перерождения «категорий знания» в «категории значимости». При самостоятельном осознании смысла полученных извне «категорий знания» возникают «категории значимости». Как пишет Г. Оллпорт, «ценность, в моем понимании, – это некий личностный смысл. Ребенок осознает ценность всякий раз, когда смысл имеет для него принципиальную важность» [48, с. 75].

Многоуровневость, по словам В. Франкла, является важнейшей характеристикой системы ценностных ориентаций личности. Он отмечает, что «переживание определенной ценности включает переживание того, что она выше какой-то другой» [80, с. 68]. Таким образом, принятие ценностей личностью, автоматически предполагает образование индивидуальной ценностной иерархии.

Наиболее обширным и методически обоснованным направлением исследований ценностных ориентаций являются исследования, которые проводил в конце 60-х, начале 70-х годах в США М. Рокич.

По мнению М. Рокича [61], ценности – это обобщенные представления о благах и оптимальных способах их получения, на базе которых личность осуществляет сознательный выбор средств и целей деятельности. Ценности личности определяют линию профессионального развития, выступают в качестве основы для выстраивания жизненной стратегии.

М. Рокич отнес понятие «ценностные ориентации» к социальной психологии. Под этим понятием он понимал:

- моральные, идеологические, политические, и другие основания оценки субъектом социальных объектов и событий;
- способ координирования субъектом своего поведения в соответствии с осознанными мотивами, выстроенными в систему смысложизненных ориентиров.

В последнем случае ценностные ориентации выступают в качестве индивидуальной идеологии стиля жизни. Они формируются при усвоении социального опыта и проявляются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и других элементах внутреннего мира, реализуются в поведении личности. В структуре деятельности ценностные ориентации тесно связаны с познавательными и волевыми сторонами, они обеспечивают устойчивость личности, преемственность определенного типа поведения. Система ценностных ориентаций составляет содержательную сторону направленности личности и отражает внутреннюю основу ее отношения к действительности.

Ценностная ориентация есть, с одной стороны, конкретное проявление отношения личности к фактам действительности, а с другой – система фиксированных установок, регулирующих поведение в каждый данный отрезок времени.

По мнению М. Рокича, ценностные ориентации являются сложным образованием, в котором выделяются три основных компонента:

когнитивный, эмотивный и поведенческий. Когнитивный компонент - это элемент знания, эмотивный – эмоциональная составляющая, вытекающая из оценки; поведенческий компонент связан с осуществлением ценностных ориентаций в поведении личности.

Ценностные ориентации, как отмечает Рокич, относятся к важнейшим компонентам структуры личности. По степени их сформированности можно судить об уровне развития личности. Развитые ценностные ориентации – признак зрелости, показатель меры социальности. Устойчивая и непротиворечивая совокупность ценностных ориентаций обуславливает такие качества личности, как цельность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной позиции. Противоречивость ценностных ориентаций порождает непоследовательность в поведении. Незрелость ценностных ориентаций - признак инфантилизма, господства внешних стимулов во внутренней структуре личности.

В процессе совместной деятельности, определяющей отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации. Совпадение важнейших ценностных ориентаций членов группы обеспечивает ее сплоченность.

М. Рокич предложил теоретическую модель для изучения ценностных ориентаций человека (в рамках когнитивного подхода) и представил действенный инструмент их измерения (Milton Rokeach Value Survey). И его теория, и методика широко используются психологами, экономистами, а также специалистами в области политических наук. Теория М. Рокича объясняет, что такое ценности, что люди ценят и в чем состоят функциональные цели системы ценностей.

В качестве основного диагностического конструкта М. Рокич рассматривает направленность личности, понимаемую как значимость для человека тех или иных жизненных целей и ценностных ориентаций, которыми он руководствуется в своей жизни. В зависимости от устремлений,

которые человек пытается реализовать, жизненные сферы (профессиональная, обучения и образования, семейная, общественная жизнь и сфера увлечений) представляют для разных людей различную степень значимости.

Существует множество типологий ценностей, наиболее известно разделение на духовные, социальные и материальные. Кроме того, выделяются ценности, соответствующие разным областям социальной жизни (моральные, эстетические, политические, познавательные, экономические и др.). М. Рокич приводит свою типологию ценностей:

Ценности-цели (терминальные), определяемые им как убеждения человека в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться. Терминальные ценности определяют для человека смысл его жизни, указывают, что именно для него особенно важно и значимо.

Ценности-средства (инструментальные), определяемые как убеждения человека в том, что определенный образ действий или свойство личности являются предпочтительными в любой ситуации.

Причем инструментальные ценности подразделяются на группы:

- этические, ценности общения, ценности дела;
- индивидуалистические, конформистские, альтруистические;
- самоутверждения, принятия других людей и т.д.

Методика М. Рокича уже в 70-е гг. была адаптирована А. Гоштаутасом, А.А. Семеновым и В.А. Ядовым в ИСЭП АН СССР. В процессе адаптации список терминальных ценностей был существенно изменен – отчасти по культурным, отчасти по политическим причинам. Популярности этой методики способствовало и то, что исследование Г.И. Саганенко [63], сравнивавшей различные стандартизированные методы изучения ценностей, показало, что по надежности и устойчивости прямое ранжирование списков превосходит все варианты оценочного шкалирования каждой из ценностей и уступает только методу парного сравнения, который технически приемлем

лишь для очень небольших списков ценностей. В другом методическом исследовании, были выявлены ощутимые недостатки «закрытых» списков (велика доля случайных ответов, подсказанных списком и не выражающих собственных ценностей опрашиваемых). Однако использование «открытых» вопросов имеет не меньше недостатков: ответы относятся и к личным ценностям (любовь), и к абстрактным (мир), и к материальным запросам (квартира). Кроме того, здесь гораздо сильнее влияние таких ситуативных факторов, как, например, пол интервьюера. Таким образом, хотя метод прямого ранжирования методически несовершенен, он не уступает другим методам, реально используемым при изучении ценностных представлений.

В отечественной психологии подходы к пониманию ценностных ориентаций рассматриваются в различных аспектах изучения свойств личности.

Так, рассматривая ценностные ориентации, выдающийся советский психолог А.Н. Леонтьев отмечал: «это ведущий мотив – цель возвышается до истинно человеческого и не обсаживает человека, а сливает его жизнь с жизнью людей, их благом... такие жизненные мотивы способны создать внутреннюю психологическую оправданность его существования, которая составляет смысл жизни» [31, с. 244].

По словам Б.Ф. Ломова [35], ценностные ориентации можно представить, как многомерное динамическое пространство, каждое измерение которого соответствует определенному виду общественных отношений и имеет у каждой личности различные веса.

Я. Гудачек [17] полагает, что система ценностей имеет «горизонтально-вертикальную» структуру. Под горизонтальной структурой им подразумевается упорядоченность ценностей «в параллельной последовательности», т.е. иерархия предпочитаемых и отвергаемых ценностей. Вертикальная структура понимается в данном случае как

включение индивидуальных систем ценностей в систему ценностей общества в целом.

Д.А. Леонтьев [33] отмечает, что индивидуальная иерархия ценностных ориентаций, как правило, представляет собой последовательность достаточно хорошо разграничиваемых «блоков». Он приводит возможные группировки ценностей, объединенные в блоки по различным основаниям и представляющие собой своего рода полярные ценностные системы. В частности, среди терминальных ценностей противопоставляются:

1. Конкретные жизненные ценности (здоровье, работа, друзья, семейная жизнь) – абстрактные ценности (познание, развитие, свобода, творчество).

2. Ценности профессиональной самореализации (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная деятельная жизнь) – ценности личной жизни (здоровье, любовь, наличие друзей, развлечения, семейная жизнь).

3. Индивидуальные ценности (здоровье, творчество, свобода, активная деятельная жизнь, развлечения, уверенность в себе, материально обеспеченная жизнь) – ценности межличностных отношений (наличие друзей, счастливая семейная жизнь, счастье других).

4. Активные ценности (свобода, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, интересная работа) – пассивные ценности (красота природы и искусства, уверенность в себе, познание, жизненная мудрость).

Среди инструментальных ценностей Д.А. Леонтьев выделяет следующие дихотомии:

- «этические ценности (честность, непримиримость к недостаткам) – ценности межличностного общения (воспитанность, жизнерадостность, чуткость) – ценности профессиональной самореализации (ответственность, эффективность в делах, твердая воля, исполнительность);

- индивидуалистические ценности (высокие запросы, независимость, твердая воля) – конформистские ценности (исполнительность, самоконтроль,

ответственность) – альтруистические ценности (терпимость, чуткость, широта взглядов);

- ценности самоутверждения (высокие запросы, независимость, непримиримость, смелость, твердая воля) – ценности принятия других (терпимость, чуткость, широта взглядов);

- интеллектуальные ценности (образованность, рационализм, самоконтроль) – ценности непосредственно-эмоционального мироощущения (жизнерадостность, честность, чуткость)» [30, с. 304].

Получила известность и диспозиционная концепция личности В.А. Ядова [87], в которой понятие ценностных ориентаций заняло одно из центральных мест.

Наиболее адекватным основанием определения сущности ценностных ориентаций считается концепция отношений, предложенная В.Н. Мясищевым [43] и позволяющая представить ценностные ориентации как избирательные отношения личности к различным сторонами явлениям действительности, представляющим для нее определенную ценность. В.Н. Мясищев рассматривает отношения как «целостную систему индивидуальных, избирательных связей личности с различными сторонами объективной действительности» [43, с. 36]. Данное определение фиксирует два значения понятия «отношение». С одной стороны, оно указывает на объективную связь человека с окружающими его предметами и другими людьми. Во втором значении данное понятие характеризует субъективную позицию личности по отношению к тому или иному объекту, включает оценку его значимости для него. В данном значении «отношение» выступает одновременно в двух своих состояниях: как процессуальная характеристика (включает акт оценивания) и как устойчивое личностное образование, характеризующее личность как носителя определенных ценностей (ценностные ориентации).

Сложное взаимодействие включенных в процесс формирования ценностных ориентаций феноменов можно представить следующим образом.



Ценность – итог общесоциального развития, продукт культуры. Ценностные ориентации – личностный компонент, результат интериоризации личностью ценностей культуры. В своем онтогенезе личность постепенно усваивает определенные социальные ценности, преобразуя их в творческом процессе ценностного самоопределения. Встречаясь с каким-то новым явлением, человек самоопределяется по отношению к нему как ценному или не ценному. Ценность – итог общесоциального развития, продукт культуры. Ценностные ориентации – личностный компонент, результат интериоризации личностью ценностей культуры. В своем онтогенезе личность постепенно усваивает определенные социальные ценности, преобразуя их в творческом процессе ценностного самоопределения. Встречаясь с каким-то новым явлением, человек самоопределяется по отношению к нему как ценному или не ценному с позиции уже принятых им ценностей. Оценка выступает инструментом определения ценности данного явления и вместе с тем средством, способом выражения отношения к нему. В результате целого ряда подобных актов образуется устойчивое личностное образование – ценностные ориентации.

Структурный характер системы ценностных ориентаций личности, ее многоуровневость и многомерность, по мнению Ю.А. Шерковина [83], определяют возможность реализации ею целого ряда разноплановых функций. Система ценностных ориентаций личности, занимая промежуточное положение между внутренними установками и нормами социальной среды, между мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов, обеспечивает взаимодействие этих элементов более общей системы «человек». По словам Ю.А. Шерковина, двойственный характер системы ценностей, обусловленных одновременно индивидуальным и социальным опытом, определяет ее двойное функциональное значение. Во-первых, ценности являются основой формирования и сохранения в сознании людей установок, которые помогают индивиду занять определенную позицию, выразить свою точку зрения, дать оценку. Таким образом, они

становятся частью сознания. Во-вторых, ценности выступают в преобразованном виде в качестве мотивов деятельности и поведения, поскольку ориентация человека в мире и стремление к достижению определенных целей неизбежно соотносятся с ценностями, вошедшими в его личностную структуру.

Р.С. Немов [46] под ценностными ориентациями понимает то, что человек особенно ценит в жизни, чему он придает особый, положительный жизненный смысл.

По мнению Б.Г. Ананьева [2], исходным моментом индивидуальных характеристик человека как личности является его статус в обществе, равно как и статус общности, в которой складывалась и формировалась данная личность. На основе социального статуса личности формируются системы ее социальных ролей и ценностных ориентаций. Статус, роли и ценностные ориентации, по словам Б.Г. Ананьева, образуя первичный класс личностных свойств, определяют особенности структуры и мотивации поведения и, во взаимодействии с ними, характер и склонности человека.

Дж. Фейдимен [78] под ценностными ориентациями понимает интегральное (информативно-эмоционально-волевое) свойство и состояние готовности личности к тому, чтобы сознательно определить и оценить свое местоположение во времени и пространстве природной и социальной среды, возможность избрать стиль поведения и направление деятельности, основываясь на личном опыте и в соответствии с конкретными условиями постоянно меняющейся ситуации.

А. Захарчук полагает, что благодаря контрольным функциям ценностных ориентаций «действие потребностей любого рода может ограничиваться, задерживаться, преобразовываться» [23, с. 30]. Механизм действия системы ценностных ориентаций, по его словам, связан с разрешением конфликтов и противоречий в мотивационной сфере личности, выражаясь в борьбе между долгом и желанием, т.е. между мотивами нравственного и утилитарного характера. А специфика действия ценностных

ориентаций состоит в том, что они функционируют не только как способы рационализации поведения, их действие распространяется не только на высшие структуры сознания, но и на те, которые обозначаются обычно как подсознательные структуры. Они определяют направленность воли, внимания, интеллекта.

Как пишет Ф.Е. Василюк [12], система ценностных ориентаций выступает как «психологический орган» измерения и сопоставления меры значимости мотивов, соотнесения индивидуальных устремлений и «наиндивидуальной сущности» личности.

Восприятие и интериоризация личности, перевод во «внутренний план» социальных ценностей и выработка собственных ценностных ориентаций невозможны только на уровне осознания (когнитивном) и предполагают активную роль эмоций в данном процессе. На эмоциональную природу отношений человека указывают Л.С. Рубинштейн, В.Н. Мясищев и др. психологи. Эмоции становятся не только основным инструментом установления ценности оцениваемых явлений, но и важнейшим компонентом ценностных ориентаций, наиболее глубоко характеризующим их содержание и сущность, ибо именно то, «что оставляет человека равнодушным и что затрагивает его чувства, что его радует и что его печалит, обычно ярче всего выявляет – а иногда и выдает – истинное его существо» [43, с. 37]. Эмоции, чувства значительно влияют, и на формирование ценностных ориентаций личности, и на превращение их в движущую силу личности, так, как только в сопряжении когнитивных и эмоционально-волевых их компонентов они становятся внутренними ориентирами личности, побуждающими и направляющими ее деятельность.

На основе теории Д.Н. Узнадзе [77] им выделяется три качественно различных уровня регуляции психической активности человека: объективация предмета, объективация социальных требований, объективация собственного «Я». По мнению Ш.А. Надирашвили [44], объективация собственного внутреннего состояния приводит к постановке оценочной

задачи, в результате чего порождается волевой процесс. Таким образом, высший уровень психической активности человека – волевая активность – регулируется ценностными ориентациями индивида.

По образному определению К.В. Островской [49], ценности представляют собой «своеобразные маяки, помогающие заметить в потоке информации то, что наиболее важно для жизнедеятельности человека, для его поведения. Что противоречит ценностям, будет неизбежно игнорировано – либо невниманием, либо невосприятием, либо неразделением информации». По ее словам, «субъект избирает материал в соответствии с уже имеющейся у него точкой зрения» [49, с. 51].

Б.И. Додонов [19] отмечает, что двойственность системы ценностных ориентаций личности как высшего регулятивного образования заключается в том, что она не только определяет формы и условия реализации побуждений человека, но и сама становится источником его целей. Это значит, по его мнению, что ценностные ориентации направляют и корректируют процесс целеполагания человека.

Я. Гудачек [17] также выделяет ценностные ориентации как один из механизмов целеполагания, так как они ориентируют человека среди объектов природного и социального мира, создавая упорядоченную и осмысленную, имеющую для человека значение картину мира. По ее словам, ценностные ориентации дают основание для выбора из имеющихся альтернатив целей и средств, для порядка предпочтений отбора и оценки этих альтернатив, определяя «границы действия», т.е. не только регулируют, но и направляют эти действия. То есть, система ценностных ориентаций определяет жизненную перспективу, «вектор» развития личности, являясь важнейшим внутренним его источником и механизмом.

Система ценностных ориентаций личности, являясь отражением ценностей социальной среды, сама может оказывать воздействие на групповые нормы и ценности. Индивидуальные ценностные ориентации отдельных членов группы взаимодействуют и через межличностные

взаимоотношения воздействуют на коллективные. В стратометрической концепции коллектива А.В. Петровского [54] ценности выполняют функцию регулятора групповой сплоченности и активности. По его мнению, одним из основных показателей сплоченности группы является «ценностно-ориентационное единство» – фактор, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов и ценностей, наиболее значимых для группы в целом.

Важнейшей особенностью ценностных ориентаций является их функциональный характер, готовность к осуществлению управления деятельностью и поведением личности. Рассматривая с этой позиции поведение личности, В.В. Ядов, Э.В. Беляев, В.В. Водзинская [87] определяют его как некоторую последовательность или целостность поступков, в которых выражается более или менее устойчивое отношение человека к различным объектам социальной действительности (включая других людей). Причем ценностные ориентации представляют собой наиболее гибкую форму регуляции поведения и деятельности человека, основанную на саморегуляции и самоорганизации посредством свободного выбора ценностей в процессе самоопределения. Общественные нормы, требования, идеалы, ценности культуры воспринимаются и принимаются человеком как лично значимые индивидуально и избирательно и не всегда совпадают с ценностями, выработанными общественным сознанием. Собственно, задача образования и состоит в том, чтобы в процессе самоопределения в культуре человек на основе соотнесения своей системы ценностей с общечеловеческими, профессиональными и другими ценностными системами, осуществил осознанный выбор и сформировал устойчивую и непротиворечивую систему ценностных ориентаций, способную обеспечить саморегуляцию и самоопределение личности, гармонизацию ее отношений с миром и с самим собой. В свою очередь, достаточно высокий уровень сформированности ценностных ориентаций позволяет человеку избирательно относиться к окружающим явлениям,

проявлять надситуативную активность, наиболее адекватно воспринимать и оценивать, устанавливать не только их субъективную ценность (для себя), но и объективную (для всех), то есть ориентироваться в мире материальной и духовной культуры общества. Таким образом, ценностные ориентации являются звеном, связующим не только сознание и поведение личности, но и опосредующим ее связи с миром, с другими людьми, представляют собой механизм ее индивидуализации и социализации одновременно.

В своей концепции С.С. Бубнова [7], наряду с принципом иерархичности выделяет принцип нелинейности системы ценностных ориентаций. По ее словам, «чрезвычайно важным свойством системы личностных ценностей является ее многомерность, заключающаяся в том, что критерий их иерархии – личностная значимость – включает в себя различные содержательные аспекты, обусловленные влиянием разных типов и форм социальных отношений» [7, с. 127].

Формирование системы ценностных ориентаций осуществляется определенной социальной среды и значительной степени определяются ее условиями. Социальная среда не воздействует на индивида односторонне. Происходит взаимодействие двух систем: системы ценностных ориентаций той или иной социальной среды и системы ценностных ориентаций личности. Сформировавшаяся система ценностных ориентаций личности стремится к самосохранению, однако, это не означает, что она остается неизменной. Система ценностных ориентаций личности развивается, но она развивается, сохраняя основные, глубинные ценности.

Система ценностных ориентаций формируется и развивается при взаимодействии определенных внешних и внутренних факторов. К внешним следует отнести ценностные ориентации социального окружения личности. Это основной и единственный источник, из которого личность черпает информацию, определяющую содержание ее собственной системы ценностных ориентаций.

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что ценности рассматриваются как критерии: во-первых, выбора человеком своего поведения и деятельности; во-вторых, оценки себя, социума, группы и значимых предметов окружающего мира; и, наконец, в-третьих, как показатель изменения личности под влиянием различных факторов.

Ценности на индивидуальном уровне проявляются в качестве ценностных ориентаций. Анализируя психолого-педагогический подход к сущности понятия «ценностные ориентации», мы придерживаемся точки зрения Д.А. Леонтьева, что это «осознанные представления субъекта о собственных ценностях, о ценном для него» [33, с. 372].

Ценностные ориентации определяют цель, программу действий, принятие решений и оценку окружающей действительности. Таким образом, ценностные ориентации - это осознанные представления личности о собственных ценностях, имеющие иерархию, на основе которой формируется представления и происходит реализация социально-значимого поведения.

Ценностные ориентации конкретизируются личностью в индивидуальном сознании в форме личностных смыслов.

А.Н. Леонтьев ввел понятие личностного смысла, отождествив его с субъективно-объективной категорией личности, которая определяется как «значение для субъекта» [32]. Основными свойствами личностного смысла являются неустойчивость, изменяемость во времени.

Позднее была выделена «базовая единица личности» - смысловое образование, объединяющее в себе структурные элементы: смыслообразующие мотивы, личностные смыслы, смысловые установки (фиксированные и конкретно-ситуативные).

В.Ю. Долженко [20], исследуя взаимодействия элементов смыслового образования, пришла к выводу, что смысловое образование одновременно является статичным и динамичным. Статичными являются: смыслообразующие мотивы и фиксированные смысловые установки, к динамичным относят конкретно-ситуативные смысловые установки и

эмоционально-непосредственные переживания, проявление которых зависит от конкретных условий.

Проявление личностного смысла реализуется на следующих уровнях: нулевой уровень - это ситуационные смыслы, определяемые как достижения цели в данных конкретных условиях; первый уровень – эгоцентрический уровень, преобладает личная выгода; второй уровень – группоцентрический, отношения к действительности, к референтной группе; третий уровень - просоциальный уровень или общечеловеческие (собственно нравственные) смысловые ориентации.

Таким образом, смысловые ориентации формируются в течение всей жизни. Наиболее интенсивное развитие и формирование идет в период юности, так как этот период является сензитивным для формирования мировоззрения. Именно в этот период времени человек строит жизненные планы, проводит ревизию своих возможностей, а также выбирает определенный стиль жизни, связывая его со своей будущей профессиональной сферой, так как профессиональная сфера ассоциируется в юношеском возрасте с определенными социальными возможностями и достижением значимых потребностей. Поэтому еще на этапе обучения в вузе особое внимание следует уделять обогащению ценностно-смысловой направленности личности студентов, в том числе будущих руководителей.

Таким образом, ценностно-смысловые ориентации представляют собой диалектическое единство чувственного, рационального и действенного; общесоциального и индивидуального в личности. Все это делает их одной из главных, «глобальных» характеристик личности, важнейшим структурным компонентом культуры самоопределения.

## **1.2. Теоретический анализ проблемы самоактуализации личности руководителя в психологии**



Понятие самоактуализации берет свое начало в теории самоактуализации. Данная теория была разработана в середине XX века в США и стала ключевой составляющей для гуманистической психологии.

Предметом гуманистической психологии является личность, которая является уникальной целостной системой и представляет собой открытую возможность самоактуализации. В свою очередь, самоактуализация основана на том, что каждый человек может достигнуть высшей ступени своего развития, при условии, что ему дадут возможность самому направлять свою судьбу. Основные принципы самоактуализации были сформулированы А.Х. Маслоу [41]. В центре внимания его теории находится понятие становления личности и представление о том, что необходима максимальная творческая самореализация человека.

В 1963 году им было сформулировано 5 основных постулатов:

1. «Человек как целостное существо превосходит сумму своих составляющих.
2. Человеческое бытие разворачивается в контексте человеческих отношений.
3. Человек сознает себя.
4. Человек имеет выбор.
5. Человек интенционален» [41, с. 47].

Данные постулаты говорят о том, что человека нельзя изучать, рассматривая его частичные функции, нельзя не принимать во внимание межличностный опыт. Нужно учитывать непрерывное и многоуровневое самосознание человека, понимать, что он сам создает собственный опыт и его жизнь наполнена целями, ценностями и смыслом.

Самоактуализацию определяют по-разному. А.Х. Маслоу провел анализ определений самоактуализации и пришел к выводу, что «все ученые согласны друг с другом и говорят» о:

- примирении с внутренним Я, как "сердцевиной" личности и его проявлении, то есть об "идеальном функционировании", развитии индивидом всех своих индивидуальных и общевидовых характеристик;

- «минимизации заболеваний, неврозов, психозов, понижающих фундаментальные индивидуальные и общевидовые способности человека» [41, с. 86]

Е.Е. Вахромов [8] разделяет точку зрения А.Х. Маслоу и также считает, что сначала необходимо понять, что собой представляют самоактуализирующиеся люди. А.Х. Маслоу в своей работе «Дальние пределы человеческой психики» пишет о характеристиках, в которых самоактуализация проявляется как:

- 1) «комфортное отношение к реальности и её полное принятие;
- 2) принятие себя и других;
- 3) ориентация на дело, увлеченность любимым делом;
- 4) самостоятельность суждений и независимость от социальной среды;
- 5) доброжелательное отношение к другим, способность понимать людей;
- 6) открытость опыту, постоянная новизна;
- 7) различение добра и зла, средств и цели;
- 8) естественность поведения;
- 9) юмор философского плана;
- 10) саморазвитие, творчество в жизни, любви, работе;
- 11) готовность к решению проблем, понимание своих возможностей» [42, с. 247].

На вопрос о том, что же такое самоактуализация, А.Х. Маслоу говорил: «Самоактуализирующиеся люди все без исключения включены в какое-либо дело... Они преданы этому делу, оно является чем-то очень ценным для них - это своего рода призвание» [41, с. 11]. В своей книге «Мотивация и личность» он определяет её как стремление человека к самовоплощению, к

актуализации заложенных в нем потенциалов, проявляющееся в стремлении к идентичности.

В «Психологии бытия» он пишет: «Уже в самом понятии «самоактуализация» заключается утверждение, что есть некая «самость», подлежащая актуализации» [42, с. 112]. Развитие (полноценное развитие) есть развертывание заложенных в самость задатков. Этот процесс обладает эмпирическим содержанием (его можно обнаружить, описать, исчислить) и имеет практический смысл.

Е.Е. Вахромов [8] провел этимологический анализ слова «самоактуализация». Самоактуализация (theself-actualization) - термин, производный от первого корня «self» (самость) и второго корня «act» (поступок, деятельность).

Е.Е. Вахромов проводил анализ соотношений понятий самореализация и самоактуализация. Под самореализацией он понимал когнитивный аспект деятельности, работу на внутреннем плане, под самоактуализацией – практический аспект. Он выделил несколько особенностей самоактуализации:

1. «Каждый акт должен завершаться конкретным результатом.
2. Объект и субъект деятельности совпадают.
3. Субъект - источник активности, другие субъекты непричастны к полученному результату» [9, с. 145].

Таким образом, понятия самореализации и самоактуализации являются неотъемлемыми сторонами процесса развития. Результатом этого развития является человек, который раскрыл свой потенциал и максимально использует его.

Отдельные практические акты человека, который стремится к самоактуализации, вызывают необходимость осмыслить полученные результаты. Теоретический анализ приводит к корректировке представлений о мире, о себе, происходит изменение «жизненного плана». Это К. Роджерс [60] описывает в терминах конгруентности.

Самость со временем может выступить как организатор активности человека. Результатом будет изменение психического и физического, что послужит основанием понятий самоопределение и самодетерминация. Процесс самоактуализации нужно рассматривать с позиции здесь и сейчас, а не с позиции абстрактного наблюдателя и теоретических критериев абстрактных высших достижений. Она должна описываться с точки зрения самого человека, как бы рассматриваться изнутри его жизни. Самоактуализация представляет собой последовательность ситуаций, в которых происходит постоянное столкновение с проблемами, по мере их разрешения человек совершенствуется, развивается и начинает сознательно выбирать для себя более трудные проблемы.

А.Х. Маслоу говорит о том, что человек в любой ситуации не должен отказываться от усилий для максимальной реализации потенциала, потому что это может привести к возникновению патологии. Отказ человека от развития приведет к нервным расстройствам. Человек должен постоянно развиваться, таким образом, он в большей мере будет становиться самим собой, будет лучше реализовывать свои возможности и станет полноценным человеком.

А.Х. Маслоу пишет о критериях, по которым можно судить о продвижении человека в правильном направлении. Он считал, что таковыми являются пиковые переживания. Продолжительность переживаний, их глубина и интенсивность играют очень важную роль.

О самоактуализации мы можем говорить на любом возрастном этапе развития человека. Акт самоактуализации мы наблюдаем, когда ребенок овладевает определенным навыком, например, навыком езды на велосипеде, или, когда школьник овладевает определенными знаниями, которые необходимы ему для дальнейших целей. При этом, человек каждый раз приходит к осознанию того, что он умеет делать что-то новое, он узнал что-то новое. Такое осознание приносит пиковые переживания.

При исследовании самоактуализации поднимался вопрос о том, является ли достижение самоактуализации последним пунктом жизненного пути человеком? А.Х. Маслоу отвечает на него так, что любое достижение не должно рассматриваться как конечный пункт, а оно должно побуждать к новым целям.

Самоактуализацию можно рассматривать как желание человека стать тем, кем он может стать. Человек, который достиг этого уровня развития, может в полной мере использовать свой потенциал, способности для дальнейшего развития. Все могут актуализировать свой потенциал, наилучшим образом выполняя определенную деятельность. При этом самоактуализация не обязательно принимает форму творческих усилий. Любой человек, будь то спортсмен, рабочий у станка, родитель может достигнуть этого уровня, поскольку он потенциально заложен в каждом из нас. Достижение самоактуализации это медленный и сложный процесс, который рассматривается ни как достижение фиксированной точки, а как постоянный поиск.

А.Х. Маслоу говорит о том, что самоактуализирующиеся люди представляют собой лучших представителей человеческой расы, и они обладают рядом особых характеристик.

Более адекватное восприятие реальности. Самоактуализирующиеся люди видят действительность такой, какая она есть. Они более объективны и способны воспринимать мир вокруг себя беспристрастно, не позволяют страхам и надеждам повлиять на свою оценку. Поэтому эти люди быстро обнаруживают нечестность в других. Они толерантны к неопределенности и противоречивости.

Принятие себя, других и природы. Самоактуализирующиеся люди не сверхкритичны к себе, своим недостаткам. Они принимают себя такие, какие они есть. Это самопринятие можно наблюдать и на физиологическом уровне. Основные биологические процессы принимаются благосклонно. У них всегда хороший сон, аппетит. Они принимают других людей, перенося их

слабости и не опасаясь их силы. Они спокойно воспринимают то, что каждый человек стареет и в итоге умирает.

Непосредственность, простота и естественность. Самоактуализирующиеся люди отклоняют социальные нормы, когда считают нужным. Их внутренняя жизнь непосредственна и естественна. Однако из этого не следует, что такие люди идут постоянно в разрез обществу. Наоборот, в большинстве случаев, они приспособляются, подавляют в себе нетрадиционность, которая может огорчить других людей.

Центрированность на проблеме. Данная характеристика говорит о том, что эти люди ориентированы на проблемы, стоящие выше их непосредственных потребностей. Все они привержены задаче, которую считают важной. На первом месте у них стоит проблема, которые они считают жизненной целью.

Независимость: потребность в уединении. Самоактуализирующиеся люди не устанавливают с другими отношения зависимости. Они нуждаются в одиночестве.

Автономия: независимость от культуры и окружения. Самоактуализирующиеся люди независимы и свободны от социального окружения. Они всегда полагаются на внутренние источники и на собственный потенциал.

Свежесть восприятия. Самоактуализирующиеся люди обладают способностью воспринимать обычные события из жизни с удовольствием, при этом они могут ощущать даже новизну в них. Они ценят каждый момент и никогда не воспринимают счастье как должное, никогда не жалуются на свою жизнь. Субъективный опыт каждого из них очень богат, а жизнь насыщена различными событиями.

Вершинные, или мистические переживания. Под вершинными переживаниями понимаются моменты высокого напряжения, сильного волнения или полного спокойствия и умиротворения. В таких состояниях ощущается гармония с миром.

**Общественный интерес.** Самоактуализирующиеся люди всегда чувствуют сострадание и любовь к другим. Даже если они опечалены или разгневаны поступками людей, они стараются им помочь.

**Глубокие межличностные отношения.** Самоактуализирующиеся люди устанавливают тесные близкие отношения с теми людьми, которые им схожи «по духу», обладают сходным характером, способностями. Они всегда стремятся к глубоким личным взаимоотношениям. На эти отношения такие люди отдают немало усилий и большое количество своего времени.

**Демократичный характер.** Самоактуализирующиеся люди самые демократичные. Они уважают абсолютно всех людей, независимо от принадлежности к какому-либо полу, классу или религии. У них нет авторитарных склонностей, они не стремятся к превосходству над другими.

**Разграничение средств и целей.** Самоактуализирующиеся личности точно разграничивают цели и средства их достижения. В своих действиях они последовательны и тверды, всегда придерживаются определенных этических и нравственных норм. Они более определены в отношении, что такое хорошо или плохо.

**Философское чувство юмора.** У самоактуализирующихся людей особое чувство юмора. Они получают большее удовольствие от шуток, высмеивающих человечество в целом, чем определенного человека и его пороки. При этом сами шутки носят философский характер, который скорее вызывает улыбку, чем смех. Поэтому самоактуализирующихся людей считают серьезными и сдержанными.

**Креативность.** Все самоактуализирующиеся люди обладают творческими способностями. Однако они проявляются не обязательно в поэзии или искусстве, здесь имеется ввиду спонтанная креативность, присутствующая в их повседневной жизни.

**Соппротивление окультуриванию.** Самоактуализирующиеся люди уверены в себе, их поведение и мышление не подвержено влиянию культуры и социума. Несмотря на эту независимость, они находятся в гармонии со

своей культурой. Например, их речь, поведение, одежда не сильно отличаются от других. Когда же затрагиваются их основные ценности, они становятся независимыми и нетрадиционными. Поэтому иногда их считают непокорными. Сами самоактуализирующиеся люди принимают недостатки общества и понимают, что любые социальные перемены проходят медленно.

А.Х. Маслоу в своей теории говорит о том, что процесс самоактуализации не может начаться, пока человек не удовлетворит потребности низших уровней. Ранняя фрустрация потребности может зафиксировать индивида на определенном уровне функционирования. Он приводит пример ребенка, который в детстве не пользовался популярностью, может в дальнейшем на протяжении всей жизни быть озабочен потребностью в уважении [41].

Самоактуализация – это длительный непрерывный процесс, который подразумевает постоянную вовлеченность в деятельность и развитие своих способностей до максимально возможного уровня.

Самоактуализирующиеся индивиды всегда выбирают трудные проблемы, требующие максимальных усилий. Выбирая между легкими и сложными задачами, они предпочтут последние.

Сам процесс самоактуализации может ограничиваться несколькими факторами:

- 1) групповое давление и социальные явления;
- 2) негативное влияние прошлого опыта;
- 3) внутренние защиты.

Первый фактор действует против собственных суждений и вкусов, второй выражается в непродуктивном поведении, и третий – отрывает человека от самого себя.

А.Х. Маслоу говорит о том, что сильные привычки мешают психологическому росту, потому что они уменьшают открытость и гибкость, которые очень необходимы для эффективного действия в различных ситуациях.



Также он считал, что социальные явления, например, пропаганда и давление группы ставят индивидуума в рамки. В итоге, индивид заменяет собственные суждения и вкусы социальными. Происходит уменьшение независимости суждений.

Что касается внутренних защит, то их А.Х. Маслоу также рассматривал как фактор, препятствующих росту. Он говорил, что нужно работать с этими защитами. Для этого, сначала индивидуум должен осознать и понять механизм и действия. Потом необходимо уменьшить искажения, которые создаются этими защитами. А.Х. Маслоу добавляет к психоаналитическому перечню защит ещё два типа.

Первый тип – десакрализация. Под десакрализацией понимается обеднение собственной жизни посредством отказа относиться к чему-нибудь с глубокой серьезностью и вовлеченностью. Раньше существовали различные символы, культурные и религиозные, которым была свойственна побуждающая и даже мотивирующая сила. Она направляла индивидуума, подталкивала к действиям, к саморазвитию и самосовершенствованию. На сегодняшний день эти символы потеряли былую вдохновляющую силу, что является одним из факторов, препятствующих развитию.

Второй тип – «Комплекс Ионы» – это отказ от попыток реализации в полноте своих способностей. Большинство людей предпочитают средние достижения, которые не требуют от них высокого уровня собственного развития. Большинство из них просто боятся использовать свои способности в полной мере.

Говоря о факторах, влияющих на самоактуализацию, А.Х. Маслоу не рассматривает детально роль тела в данном процессе. Он считает, что когда индивид освобождается от физиологических потребностей, индивидуум может переходить на следующую ступеньку иерархии. При этом важно стимулировать физические чувства, вызываемые искусством, природной красотой и сексуальным опытом. Например, важным дополнением когнитивно – ориентированного обучения являются танцы и искусство, как

физические средства выражения. Фундаментальными потребностями каждого человека А.Х. Маслоу считает любовь и уважение.

Поскольку самоактуализирующиеся индивиды работают длительное время, воля является витальным фактором в процессе самоактуализации. Человеку необходимо преодолевать дурные привычки, для того чтобы достичь трудных целей, которые требуют много времени.

Для самоактуализации важным также являются эмоции. Как полагает А.Х. Маслоу, отрицательные эмоции забирают много энергии у человека, а положительные способствуют эффективному функционированию. Что касается интеллекта, он подчеркивает необходимость холистического мышления. Такое мышление позволяет преодолевать прошлое и выходить за границы условных категорий ради того, чтобы исследовать новые отношения. Такое мышление свойственно творческим людям, которые центрированы на задачах, а не на средствах.

Таким образом, под самоактуализацией понимается стремление человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей. Это сознательная деятельность, которая направлена на максимальное раскрытие собственного потенциала, что позволяет эффективно реализовать свои способности в личной жизни, в профессиональной сфере, получать удовольствие от достижений.

Самоактуализацию можно охарактеризовать как желание человека стать тем, кем он может стать. Человек, который достиг этого уровня развития, может в полной мере использовать свой потенциал, способности для дальнейшего развития. Достижение самоактуализации это медленный и сложный процесс, который рассматривается ни как достижение фиксированной точки, а как постоянный поиск.

Самоактуализирующиеся люди обладают такими характеристиками как независимость; свежесть восприятия; принятие других, себя и природы; общественный интерес; демократичный характер; сопротивление

окультурированию; креативность и т.д. Руководитель должен постоянно находиться в процессе развития. Стремление к росту, к самоактуализации является важнейшим качеством личности руководителя. Актуальная потребность в саморазвитии, стремление к самосовершенствованию являются показателем личностной зрелости руководителя и одновременно условием его достижений. Он живет по-настоящему подлинной жизнью, если реализует потенциал своих возможностей. Ценности являются ориентиром в жизни руководителя, выступают как механизм социального контроля и воплощаются в поведении. Но ценности и смыслы не постоянны: они изменяются во времени в результате деятельности руководителя, как и сама его личность. Переоценка ценностей и переориентировка смыслов – закономерный процесс развития личности руководителя.

В экспериментальных исследованиях, Ю. Синягина [67], установлено, что система ценностей руководителя является одним из ключевых факторов, определяющих стиль управленческой деятельности, характер задач и целей, которые ставит перед собой руководитель; развитие профессиональных важных качеств руководителя на различных этапах профессионального становления проходит гетерохронно; показателем достижения оптимального уровня профессионального самосознания является развитая Я-концепция, в том числе образ Я, ведущую позицию в котором занимает конструкт «Я-руководитель - профессионал» и высокий уровень профессионального мастерства; оптимальный уровень развития психологической культуры достигает тот руководитель, который признает себя и реально является субъектом саморазвития и управленческой деятельности, основанной на диалоге партнерских субъект-субъектных отношений и свободно изменяет условия социально-педагогического взаимодействия, способы реализации творческого потенциала в управленческих позициях.

Понятие стремления к актуализации охватывает широкий круг явлений. Помимо потребностей в пище, воде и др., проявлением этого стремления выступает дифференциация органов и функций, развитие в

форме роста, повышение эффективности усилий за счет использования орудий. Рассмотрим указанные факторы наиболее подробно.

### **1.3. Личность руководителя и его ценностно-смысловые ориентации как предмет психологического исследования**

Личность руководителя – конкретный человек, обладающий определенной совокупностью качеств и свойств, необходимых для успешной руководящей деятельности. Руководящая деятельность своеобразна по своим целям и задачам, мотивам, способам, условиям, трудностям и результатам.

Эффективный руководитель обязан обладать разнообразными знаниями в области управления и бизнеса, специальных наук, связанных с деятельностью организации, иностранными языками. В настоящее время помимо специальных знаний руководители овладевают рядом дополнительных: экономическими, юридическими, психологическими и др. В нашей стране повысилась необходимость у руководителей в знании иностранных языков. Этому способствовало сотрудничество многих компаний с аналогичными иностранными компаниями. И руководитель должен в обязательном порядке, как лицо организации, обладать хотя бы одним общепринятым английским языком. Повысился интерес у руководителей и к психологическим вопросам управления. Многие из них проходят обучение и стажировку в престижных западных школах бизнеса.

Социально-экономический статус оказывает значительное влияние на развитие карьеры человека. Приведем в пример слова Ф. Фидлера, который говорил: «один из наиболее надежных способов стать президентом компании – родиться в семье, которая владеет этой компанией» [79, с. 39]. Но многие руководители (например, Форд, Якокка) начинали свой путь с самого начала, «с нуля» и покорили высокие вершины бизнеса. Поэтому в руководстве компанией путь наверх не заказан никому.

Следующей составляющей личности руководителя являются ее способности. Все способности, которыми обладает человек, можно разделить на общие (к ним относится интеллект) и специфические (знания, умения и т.п.). На эффективность руководства наибольшее влияние оказывает интеллект. Еще в 60-е годы американский индустриальный психолог Е. Гизели, обследуя группы менеджеров, пришел к выводу, что отношение между интеллектом и эффективностью руководства носит криволинейный характер. Это значит, что наиболее эффективными оказываются те руководители, которые показали средний уровень интеллекта. Но все эти данные не являются каким-то стандартом для интеллектуального потенциала. Какой-либо конкретный эффективный руководитель может иметь достаточно низкие результаты по проведенному тесту на интеллект.

Более поздние исследования, проведенные Ф. Фидлером и А. Лейстером [78], показали, что на взаимосвязь между интеллектом и эффективностью работы оказывают воздействие и других факторов. К ним относятся: мотивация и опыт руководителя, а также его отношения с вышестоящим руководством и подчиненными. Низкая мотивация и недостаточный опыт руководителя, слабая поддержка его со стороны подчиненных и напряженные отношения с вышестоящим руководством имеют тенденцию снижения влияния интеллекта на эффективность деятельности руководителя.

Специальные умения, знания, компетентность, информированность и т.д., относятся к специфическим способностям личности. Для того, чтобы говорить о том, насколько важны для успешного выполнения управленческой деятельности эти способности, не обязательно доказывать и приводить примеры на конкретных личностях.

Черты личности – следующая характеристика руководителя. К числу наиболее часто упоминаемых в различных исследованиях черт личности относятся: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, предприимчивость, стрессоустойчивость, стремление к

достижению, креативность, ответственность, надежность в выполнении задания, общительность и независимость.

Рассмотрим каждую из этих характеристик в отдельности.

Доминантность или способность влиять на людей. Руководитель обязательно должен обладать данной характеристикой, так как трудно, а то и невозможно эффективно управлять людьми, не оказывая на них влияния. Влияние на людей должно быть основано не только на должностных полномочиях, но и психолого-педагогических особенностях общения руководителя с подчиненными. Влияние должно основываться на справедливом подходе руководителя к подчиненному.

Уверенность в себе. Влияние этой характеристики непосредственно отражается на подчиненных, которые в случае уверенности руководителя ощущают спокойствие, защиту, поддержку, надежность, уверенность в завтрашнем дне. Таким образом, определенный психологический комфорт повышает мотивацию и обеспечивает эффективность выполнения заданий. Неуверенный в себе руководитель не вызывает доверие и уважение к себе как со стороны его подчиненных, так и со стороны руководителей равного или более высокого ранга.

Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость. Руководитель, проявляя эмоциональную уравновешенность, должен контролировать свои эмоциональные проявления. Отношения между управленцем и подчиненными не должны зависеть от личной симпатии или настроения, они должны быть равными и деловыми. От эмоциональной уравновешенности руководителя зависит эмоциональное состояние подчиненных. Негативный всплеск эмоций у руководителя может понизить чувство уверенности у подчиненных, следствием этого будет снижение их деловой активности. Работники будут вынуждены бороться не с рабочими проблемами, а с собственными чувствами.

Эмоциональная неуравновешенность может подрывать имидж руководителя в глазах деловых партнеров. Но постоянное подавление

негативных эмоциональных реакций, способно обернуться неблагоприятными для человека последствиями – неврозами и развивающимися в последствии психосоматическими заболеваниями, например, язвенной болезни желудка или гипертонической болезни. Поэтому руководитель должен найти для себя средства эмоциональной разрядки. Снять эмоциональное напряжение можно во время занятий физическими упражнениями, общения с близкими и друзьями, увлечения всевозможными хобби. В Японии для эмоциональной разрядки был придуман способ разбивания манекенов, которые изображали вышестоящих руководителей. Следовательно, для эмоциональной разрядки руководителям необходима рациональная организация труда.

Креативность или способность к творческому решению задач. От того на сколько руководитель способен видеть элементы новизны и творчества в деятельности своих подчиненных, а также поддерживать их начинания, зависит эффективность его руководства.

Предприимчивость и стремление к достижению цели – важнейшие качества современного руководителя. В тесной связи с ними находится склонность личности к риску. Эффективный руководитель не должен останавливаться на половине достигнутого, он должен уметь рисковать и просчитывать свой риск. Для руководителя целью занятия бизнесом не являются деньги, (они для него показатель успеха, а не средство обогащения), для него необходима концентрация всех умственных способностей для решения бесконечного количества разнообразных проблем. Бизнес для настоящего руководителя – это стимул и жизненно важная «доза» адреналина.

Надежность и ответственность. В повседневной жизни постоянно ощущается дефицит таких человеческих качеств, как надежность и ответственность. Руководитель обязан нести персональную ответственность за каждое принятое решение. Руководитель должен быть ответственным и надежным человеком, так как он является примером для своих подчиненных.

Независимость. Важной личностной чертой настоящего руководителя является независимость. Независимость — это готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них. Какие бы советы ни давали окружающие, как бы хороши небыли консультанты, окончательное решение должен принимать сам руководитель. Независимость далека от волюнтаризма, самодурства. Если руководитель самостоятелен и независим, то прислушиваться к мнению коллег, если в них содержится рациональное зерно, является для него ценным и полезным. Следует обратить внимание, что выдающиеся предприниматели поощряют инакомыслие в своих компаниях. Это важно со всех точек зрения, ведь единомышленники — это не те, кто думает одинаково, а те, кто думает об одном и том же. Сильный, самостоятельный руководитель может позволить себе иметь среди подчиненных инакомыслящих людей. Опереться можно лишь на то, что оказывает сопротивление.

Общительность (коммуникабельность). То, на сколько общительность необходима в деятельности руководителя не требует доказательств. Достаточно будет сказать, что руководитель затрачивает на общение более трех четвертей своего рабочего времени. Следует отметить некоторые положения:

1. Построить отношения с людьми без таких основополагающих качеств, как общительность и коммуникабельность, невозможно.
2. Коммуникабельность — качество не врожденное, его можно развивать. Развитие коммуникативных навыков является неотъемлемой частью самосовершенствования и саморазвития управленца.

Формированию нужных качеств могут способствовать определенные социально-психологические тренинги или иные специальные формы обучения. Однако главное заключается в том, чтобы у руководителя присутствовало желание самосовершенствоваться, и он осознавал, что свою личность необходимо создавать ежедневно.



Питер Друкер пишет: «Я рассматриваю управление как особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу» [18, с. 34].

Складывавшаяся теория управления испытывает на себе влияние со стороны происходящих в мире перемен – новых научно-технических достижений, изменения отношения к бизнесу, успехов в других, связанных с управлением, дисциплинах – таких, как социология, психология, экономика и др.

В психологии управления выделяются следующие управленческие функции:

1. Планирование.
2. Организация
3. Мотивация.
4. Контроль.

За каждой из них стоит сложная работа менеджера с людьми.

Функция планирования. Стратегическое планирование — набор действий и решений руководства, которые в свою очередь приводят к разработке специфических стратегий, направленных на достижение целей организации. Осознание организационных стратегий — определенная деятельность, которая предусматривает постоянное развитие мышления для выработки в дальнейшем более совершенных стратегий и повышения профессионализма в управлении.

Выбор цели является наиболее существенным при планировании. Для организаций имеющих широкую разветвленную структуру необходимы широко сформулированные цели.

Функция организации. В свое время А. Файоль говорил об организации как об одной из функций управления «Организовать предприятие — значит снабдить его всем тем, что необходимо для его функционирования: сырьем, оборудованием, деньгами, персоналом» [81, с. 49].

Для выполнения функции организации необходимо четкое осуществление деятельности как самим руководителем, так и его подчиненными. Базовыми предпосылками выполнения функции организации являются следующие факторы:

- а) учет руководителем своих возможностей (потенциальных и реальных), а также имеющихся резервов (материальных, людских);
- б) учет возможностей своих подчиненных;
- в) правильная расстановка персонала.

Необходимым условием выполнения функции организации являются определенные межличностные отношения между руководителем и исполнителями. Процессы управления и организации деятельности всего персонала и руководителей не могут существовать изолированно друг от друга, органически переплетаясь между собой.

В каждой организации происходит разделение работы на составляющие части, поэтому для успешности ее выполнения необходима координация действий.

Функция мотивации. Мотивация – это система факторов (побудительных сил), способствующих выполнению определенных задач. Это понятие направлено на объяснение последовательности поведенческих действий, направленных на цель, которая, в свою очередь, может меняться в зависимости от различных ситуаций.

Мотивация, как одна из ведущих функций управления, крайне важна, поскольку решение всех задач, от которых зависит выполнение поставленной цели, определяется взаимосвязанной деятельностью людей, участвующих в этом процессе.

Мотивация, сообщая определенный личностный смысл деятельности, выполняет смыслообразующую функцию. Под мотивированием обычно понимается создание у исполнителей внутренних побуждений к трудовой деятельности.

Чрезвычайно важными факторами при этом являются потребность в труде, заинтересованность в труде и удовлетворенность трудом.

Стимулирование, в отличие от мотивирования, определяется побуждением работников к труду с помощью внешних факторов, обычно таковыми являются материальное и моральное стимулирование.

В управлении функция мотивирования используется для учета последовательности поведенческих действий, реализующих управленческую цель, которая под влиянием определенных факторов может изменяться.

Функция контроля. Контроль — это процесс, который обеспечивает достижение организацией своих целей. Он состоит из установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок, если полученные результаты в существенной степени отличаются от установленных стандартов.

Многофункциональность управленческой деятельности в определённой степени отражает сложность и специфику человека как объекта управления, заключающуюся в особенностях его активности.

Во-первых, каждый человек, в силу своеобразия жизненной ситуации развития, уникален и неповторим из-за невозможности генетической идентичности.

Во-вторых, человек (группы людей) обладает возможностью сознательного и бессознательного — в результате субъективных предпочтений — искажения информации о своём состоянии, потребностях, результатах деятельности и других переменных.

В-третьих, у человека, в зависимости от степени заинтересованности, могут изменяться параметры деятельности. Будучи квалифицированным специалистом в определенной деятельности, незаинтересованный, обиженный сотрудник может выполнять её не качественно, а заинтересованный, наоборот, добиваться высоких результатов.

Проведенный анализ проблемы ценностно-смысловых ориентаций руководителей позволяет сделать выводы о них как о динамических

образованиях, имеющих тенденцию не только изменяться содержательно, но и заменяться другими ценностными ориентациями под влиянием различных обстоятельств. Динамика ценностей руководителя в изменяющихся социально-экономических условиях обусловлена как самим изменением этих условий, так и особенностями личности руководителя.

Между системой ценностно-смысловой ориентации руководителя и его стилем руководства существует сложная зависимость.

Ценностные предпочтения современных руководителей очень разнообразны, многие представители управленческого корпуса находятся в ситуации неопределенности и переосмысления жизненных и профессиональных целей. Саморазвитие и самосовершенствование, а в конечном итоге, самоактуализация, не является приоритетными ценностями руководителей.

Личность человека развивается в соответствии с возможностями, которые ей предоставляет общество, от этого зависит социальный характер; общество создано для того, чтобы воплотить социальную сущность человека и поэтому оно должно быть гуманистическим.

Таким образом, проблема соотношения в ценностном аспекте приспособления и самоактуализации сложна и противоречива. Нам представляется наиболее близкой точка зрения Р.Мэя [38], который вводит понятие - социальная интегрированность, как умение приспособливаться к обществу, ибо человек вынужден жить в мире, состоящем из других индивидов. Однако это не означает отказа от индивидуальности, так как чем более интегрированным становится человек, тем больше у него возможностей реализовать свою неповторимую уникальность, «накинув узду» на эгоцентрические и антисоциальные инстинктивные побуждения.

Таким образом, проблема связи ценностно-смысловых ориентаций личности руководителей и его уровня самоактуализации целостно не разработана и не стала предметом специальной самостоятельной разработки в психологических исследованиях, хотя многочисленные исследования

подтвердили важность для эффективного руководства в отдельном рассмотрении ценностно-смысловых ориентаций личности руководителя и его уровня самоактуализации.

На основе анализа научной психологической литературы по проблеме особенностей ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации, перейдем к описанию организации, проведения и анализу результатов эмпирического исследования данной проблемы.

Таким образом, личность руководителя выступает предметом анализа многих научных направлений. С точки зрения психологии рассматриваются, прежде всего, набор основных черт успешного руководителя, включающий в себя:

- доминантность или способность влиять на людей;
- уверенность в себе, как эталон доверия и уважения к себе со стороны подчиненных;
- эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость – залог успешных партнерских деловых отношений;
- стремление к достижению и креативность – неотъемлемые черты успешного руководителя;
- ответственность, надежность в выполнении задания, как эталон для подражания у сотрудников;
- коммуникативный навык, развитие которого является неотъемлемой частью самосовершенствования и саморазвития управленца;
- независимость – готовность руководителя самостоятельно принимать решения и нести ответственность за них.

Также в психологии подчеркивается, что руководитель должен уметь планировать и организовывать свою деятельность и деятельность своих сотрудников, суметь замотивировать персонал и проконтролировать эффективность достигнутых результатов.

## **ГЛАВА II. Эмпирическое исследование особенностей ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации**

### **2.1. Организация и методы исследования**

При организации исследования, мы исходили из теоретических положений, рассмотренных в первой главе и руководствовались поставленными целями и задачами.

Целью исследования является выявление особенностей ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации.

Задачи эмпирического исследования:

- изучить уровень самоактуализации руководителей;
- исследовать доминирующие ценностно-смысловые ориентации руководителей;
- выявить особенности ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации;
- разработать программу для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации.

В исследовании принимали участие руководители коммерческих организаций и руководители структурных единиц, в количестве 65 человек.

В качестве эмпирических методов применялись: качественный анализ, эмпирическое обобщение, экспертные оценки, анкетный опрос, ранжирование, количественные оценки. Использовались следующие методики: методика О.И. Моткова «Ценностные ориентации»; тест СЖО (смысложизненных ориентаций) Дж. Крамбо, Л. Махолика, адаптированный Д. А. Леонтьевым; Самоактуализационный тест –САТ (авторы Ю. Е. Алешина, Л. Я. Гозман, М. В. Загика и М. В. Кроз).

Статистическим методом обработки данных мы выбрали корреляционный анализ данных, полученных в ходе измерения выбранных параметров. Обработка полученных результатов производилась в статистическом пакете SPSS.

С помощью методики «Ценностные ориентации». О.И. Моткова, мы изучали ценности руководителей, их значимость и степень реализации (см. Приложение 1).

В данной методике несколько изменен состав внутренних и внешних ценностей: внутренняя ценность «служение людям» переделана в «уважение и помощь людям, отзывчивость» (что несколько шире); вместо ценности «здоровья» (значимой для большинства людей) вставлена ценность «любви к природе». Добавлена важная, на наш взгляд, внутренняя ценность «творчество». К внешним ценностям добавлены «высокое социальное положение» (что несколько отличается от известности, так как человек с высоким социальным статусом может быть и мало известным) и «роскошная жизнь» (гиперстремление к обладанию материальными ценностями и внешними атрибутами успешной, «крутой» личности и «красивой» жизни).

Тест смысложизненных ориентации является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика (см. Приложение 1).

С помощью этого теста мы исследовали у руководителей представления о их будущей жизни по таким характеристикам, как наличие или отсутствие целей в будущем, осмысленность жизненной перспективы, интерес к жизни, удовлетворенность жизнью, представления о себе как об активной и сильной личности, самостоятельно принимающей решения и контролирующей свою жизнь.

Чтобы измерить уровень самоактуализации руководителей мы воспользовались самоактуализационным тестом – САТ (авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз) (см. Приложение 1).

В основе методики лежит опросник личностных ориентации Э. Шострома, измеряющий самоактуализацию как многомерную величину, который в России был адаптирован Ю.Е. Алешинной, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз, в результате чего был создан оригинальный психодиагностический инструмент, который получил название «Самоактуализационный тест» (САТ).

Методика предназначена для обследования взрослых (старше 15–17 лет), психически здоровых людей (имеется в виду отсутствие выраженной психопатологии). Специфика изучаемого феномена (самоактуализации) и характер самого теста, сложность составляющих его суждений, требующих серьезного осмысления, позволяют рекомендовать его для обследования преимущественно лиц с высшим образованием.

## **2.2. Анализ результатов исследования особенностей ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации**

Началом нашего эмпирического исследования была обработка и анализ результатов, полученных с помощью самоактуализационного теста – САТ (авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика и М.В. Кроз) (см. Приложение 2, таб. 1).

Результаты исследования представлены в таблице 2.2.1.



Таблица 2.2.1

Распределение руководителей по степени выраженности  
самоактуализации, n=65 (в процентах)

Шкалы	Уровень самоактуализации					
	Высокий		Средний		Низкий	
	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%
Компетентность во времени (КВ)	11	17	42	64	12	19
Поддержки (Под)	14	21	35	54	16	25
Ценностной ориентации (ЦО)	10	15	44	68	11	17
Гибкость поведения (Г)	23	36	28	42	14	22
Сензитивность (Сз)	15	23	36	56	14	21
Спонтанность (Сп)	10	15	35	54	20	31
Самоуважение (Су)	22	35	25	38	17	27
Самопринятие (Спр)	8	11	34	53	23	36
Представление о природе человека (Ппр)	5	7	42	64	18	29
Синергия (Си)	8	12	33	51	24	37
Принятие агрессии (Аг)	19	29	25	39	21	32
Контактности (Ко)	27	41	27	41	11	18
Познавательные потребности (Пп)	20	31	38	58	7	11
Креативность (Кр)	18	27	36	55	11	18

На основании данных таблицы 2.2.1, мы видим, что по шкале «Компетентность во времени», которая отражает степень ориентированности человека во времени, были выявлены следующие показатели. Высокий уровень ориентированности был выявлен у 17% испытуемых из данной выборки, средний – у 64%, низкий – у 19% испытуемых. Это свидетельствует о том, что у большинства руководителей характерно наличие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Высокий балл по этой шкале говорит не только о наличии у субъекта целей в жизни, но и способности ощущать неразрывность прошлого, настоящего и будущего, то есть видеть свою жизнь целостной. Именно такое мироощущение, психологическое восприятие времени

субъектом свидетельствует о высоком уровне самоактуализации личности. Низкий балл по шкале означает ориентацию руководителей лишь на один из отрезков временной шкалы (прошлое, настоящее или будущее) и (или) дискретное восприятие своего жизненного пути.

Шкала «Поддержка» измеряет степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне. По данной шкале были выявлены следующие результаты. Высокий уровень показателей был выявлен у 21% испытуемых, это свидетельствует о том, что руководители относительно независимы в своих поступках, стремятся руководствоваться в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами. Они свободны в выборе и не подвержены внешнему влиянию («изнутри направляемая» личность). Средний уровень, который был выявлен у 54%, указывает на направленность личности руководителя как на себя, так и на других. Эти руководители руководствуются и своими собственными целями, убеждениями, установками и принципами, и отчасти подвержены влиянию внешних сил. Низкий уровень наблюдается у 25% испытуемых. Это свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности и несамостоятельности руководителей («извне направляемая» личность).

По шкале «Ценностные ориентации», высокий результат был выявлен у 15% руководителей, это говорит о том, что данные субъекты придерживаются духовных ценностей. Большинство руководителей (68%) имеют неустоявшиеся ценности, которые в зависимости от ситуации готовы менять. Низкие показатели наблюдаются у 17% испытуемых, что свидетельствует о том, что руководители отвергают принципы и ценности самоактуализирующейся личности.

Высокий результат по шкале «Гибкость поведения» был выявлен у 36% испытуемых, средний – у 42% и низкий у 22% испытуемых. Данная шкала диагностирует степень, гибкости субъекта в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию.

Высокий балл отражает способность человека быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, низкий балл означает, что личность очень жестко придерживается общих принципов.

По шкале «Сензитивность» высокие показатели были выявлены у 23%, средние у 56% и низкие у 21% испытуемых. Шкала «Сензитивность» определяет, в какой степени субъект отдает себе отчет в своих потребностях и чувствах, насколько хорошо ощущает и рефлексировывает их.

Высокие показатели означают высокую чувствительность к собственным переживаниям и потребностям. Низкие предполагают бесчувственность.

Высокие результаты по шкале «Спонтанность» были выявлены у 15% испытуемых из данной выборки, средний у 54% и низкий у 31%. Данная шкала измеряет способность индивида спонтанно и непосредственно выражать свои чувства и быть самим собой. Соответственно высокие показатели свидетельствуют о том, что субъект не боится вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции. Низкий балл означает, что человек опасается открыто проявлять свои чувства и эмоции в поведении.

По шкале «Самоуважение» высокие результаты у 35% руководителей, средние у 38% и низкие у 27% испытуемых. По этой шкале измеряют способность субъекта уважать себя.

Шкала «Самопринятие» измеряет способность человека принимать себя вопреки своим недостаткам. Высокие результаты выявлены у 11% руководителей, средние у 53% и низкие у 36% испытуемых.

«Представление о природе человека» это шкала, которая оценивает понимание человеческой природы, мужественности и женственности. Самоактуализирующаяся личность считает, что в природе человека торжествует добро, хотя ей свойственны такие противоположности, как добро и зло, бескорыстие и корыстолюбие, бесчувственность и чувствительность. Низкий балл по этой шкале означает, что субъект считает

человека в сущности плохим, что зло — самое характерное для природы человека. Высокий результат по этой шкале прослеживается у 7% руководителей, средний у 64% и низкий у 29% испытуемых.

По шкале «Синергия» высокие показатели у 12% руководителей, средние у 51% и низкие у 37% испытуемых. Шкала измеряет способность к целостному восприятию мира и людей, способность находить закономерные связи во всех явлениях жизни, понимать, что такие противоположности, как работа и игра, эгоизм и бескорыстие, любовь и похоть, телесное и духовное и др. не являются антагонистическими.

Высокие показатели по шкале «Принятие агрессии» имеют 29%, средние показатели имеют 39% и низкие показатели имеют 32% испытуемых. Данная шкала оценивает способность принимать свое раздражение, гнев и агрессивность как естественное проявление человеческой природы.

По шкале «Контактность» высокий результат выявлен у 41% руководителей, средний у 41% и низкий у 18% испытуемых. Шкала «Контактность» характеризует способность человека к межличностному общению, к быстрому установлению глубоких и тесных эмоционально-насыщенных контактов с людьми.

По шкале «Познавательные потребности» высокие показатели наблюдаются у 31% руководителей, средние показатели выявлены у 58% и низкие у 11% испытуемых. Шкала определяет степень выраженности у субъекта стремления к приобретению знаний об окружающем мире. У 31% руководителей выражено стремление к приобретению знаний об окружающем мире, тогда как у 11% эти стремления выражены очень слабо. 58% руководителей стремятся к знаниям если в этом есть необходимость, в остальных случаях они не изъявляют желание к получению знаний.

Последняя шкала самоактуализационного теста «Креативность» характеризует выраженность творческой направленности личности. У 27% руководителей был выявлен высокий результат и свидетельствует о высокой

творческой направленности. Средний результат у 55% руководителей, что говорит о средней творческой направленности, и низкая творческая направленность наблюдается у 18% руководителей.

Для каждой шкалы по «сырым» баллам были вычислены средние арифметические и осуществлен перевод в стандартные Т-баллы, которые мы представляем на рисунке 2.2.1.

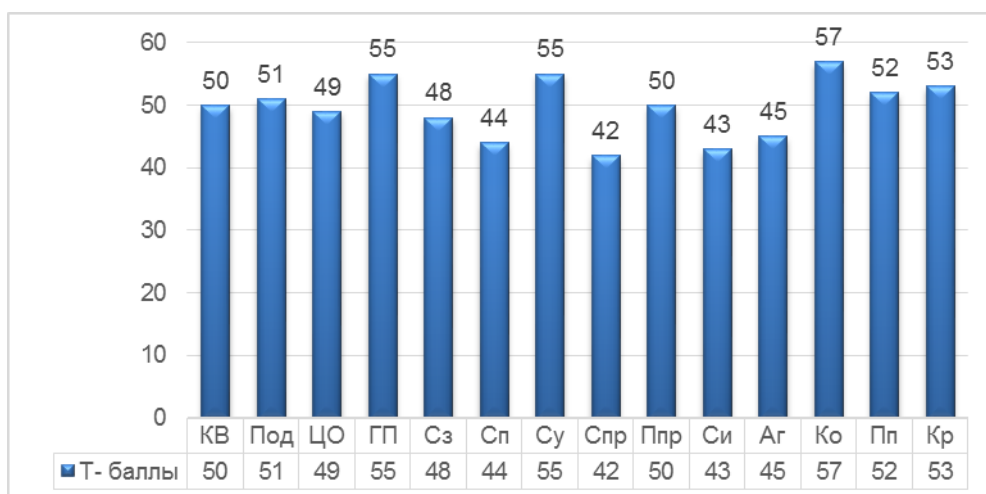


Рис. 2.2.1. Выраженность показателей самоактуализации руководителей (в баллах)

Вычисления показали у большинства руководителей высокие баллы по шкалам: «Контактность» (Ко) – 57 Т-баллов, «Гибкость поведения» (ГП) – 55 Т-баллов и «Самоуважение» (Су) – 55 Т-баллов. Согласно содержанию этих шкал, мы можем с уверенностью сказать, что данные руководители способны оценивать свои достоинства, положительные черты и уважать себя за них. Также для них характерна высокая степень гибкости в реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми, способность быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию, гибкость поведения в различных ситуациях, гибкость применения стандартных оценок и принципов.

Средние результаты, диапазон которых 45–55 Т-баллов, были выявлены по следующим шкалам: «Компетентность во времени» (KB) – 50 Т-баллов, «Поддержка» (П) – 51 Т-балла, «Ценностные ориентации» (ЦО) – 49 Т-балла, «Синзетивность» (Сз) – 48 Т-баллов, «Представление о природе

человека» (Ппр) – 50 Т-балла, «Принятие агрессии» (Аг) – 45 Т-балл, «Познавательные потребности» (Спр) – 49 Т-балла и «Креативность» (Кр) – 53 Т-баллов. Средние результаты являются показателями психической и статистической нормы испытуемых.

Низкие оценки испытуемые показали по шкалам: «Спонтанность» (Сп) – 44 Т-балла, что говорит о том, что руководители опасаются открыто проявлять свои чувства и эмоции в поведении, «Самопринятие» (Спр) – 42 Т-балла, что говорит о непринятии руководителями себя такими, какими они есть — со всеми своими недостатками и слабостями и «Синергия» (Си) – 43 Т-балла, что указывает на неспособность к целостному восприятию мира и людей, неспособность находить закономерные связи во всех явлениях жизни.

По результатам данного эмпирического исследования руководители поделились на три группы:

- руководители с низким уровнем самоактуализации;
- руководители с средним уровнем самоактуализации;
- руководители с высокими уровнями самоактуализации.

Результаты наглядно представлены в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2

Распределение руководителей по уровню самоактуализации, n=65,  
в процентах

Уровень самоактуализации					
Высокий		Средний		Низкий	
Кол-во чел	%	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%
13	20	38	58	14	22

По данным таблицы 2.2.2, мы можем сделать вывод, что большинство испытуемых нами руководителей – 58% (38 чел.), имеют средний уровень самоактуализации. Лишь 20% (13 чел.) от общего количества испытуемых

имеют высокий уровень, и низкий уровень самоактуализации прослеживается у 22% (14 чел.) руководителей.

Руководители с низким уровнем самоактуализации отличаются более низкими характеристиками почти по всем показателям, у них менее выражено стремление к приобретению знаний об окружающем мире («Познавательные потребности»), низкие показатели активности, творческая направленность («Креативность»). У них ярко выражена высокая зависимость, конформность, несамостоятельность («извне направляемая» личность), внешний локус контроля («Поддержка»). Они менее способны к спонтанности, непосредственности выражения своих чувств, склонны вести себя неестественно и нераскованно («Спонтанность»), бесчувственны к своим переживаниям и потребностям («Сензитивность»). Не способны быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию («Гибкость поведения»). В отличие от руководителей с высоким уровнем самоактуализации, руководители с низким уровнем самоактуализации более склонны к дихотомиям в своих оценках. Они объясняют положительные события своей жизни результатом везения или помощи других людей («Самоуважение» и «Самопринятие»). Интернальность в области достижений приводит у данной группы к снижению компетентности во времени. Они ориентированы лишь на один из отрезков временной шкалы и дискретно воспринимают свой жизненный путь («Компетентность во времени»). Это приводит к разрозненному восприятию мира и людей («Синергия»).

Руководители с высоким уровнем самоактуализации почти по всем шкалам имеют высокие результаты. У них выражено стремление к получению знаний об окружающем мире («Познавательные потребности»), высокие показатели творческой направленности («Креативность»). Они живут в настоящем, воспринимая его в единстве с прошлым и будущим, видят свою жизнь целостной («Компетентность во времени»), хорошо ощущают и рефлексиируют свои потребности и чувства («Сензитивность»), не

боятся вести себя естественно и раскованно, демонстрировать окружающим свои эмоции («Спонтанность»), легко и быстро устанавливают контакты с окружающими («Контактность»). Они поступают согласно своим взглядам и ценностей («Ценностные ориентации»), а также способны быстро и адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию («Гибкость поведения»). В отличие от руководителей с низким уровнем самоактуализации, руководители с высоким уровнем самоактуализации мало подвержены внешнему влиянию, руководствуются своими собственными целями и убеждениями («Поддержка»). Они уважают и высоко ценят себя, принимают себя такими, какие они есть, со всеми своими недостатками и слабостями («Самоуважение» и «Самопринятие»).

Руководители со средним уровнем самоактуализации показали средние результаты.

Для изучения степени значимости и реализации ценностных ориентаций личности использовалась методика «Ценностные ориентации» О.И. Моткова.

Полученные данные представлены в таблице 2.2.3 (см. Приложение 2, таб. 2).



Таблица 2.2.3

№	Ценности Уровень самоактуализации	Шкала «Значимость»				Шкала «Осуществление»			
		Низкий	Средний	Высокий	Общий показатель	Низкий	Средний	Высокий	Общий показатель
1	Хорошее материальное благополучие	5	4,4	4,4	4,6	4,6	4,2	4,1	4,3
2	Саморазвитие личности	3,4	4,5	5	4,3	2,2	3,9	4,7	3,6
3	Известность, популярность	4,8	4	3,2	4	3	3	3	3
4	Уважение и помощь людям, отзывчивость	3	4,1	4,7	3,9	1,3	2,3	3,9	2,5
5	Физическая привлекательность, внешность	4,5	4,3	3,2	4	3,5	4	2,7	3,4
6	Теплые, заботливые отношения с людьми	2,9	4	3,6	3,5	1,9	2,7	2,9	2,5
7	Высокое социальное положение	4,7	4,7	3,8	4,4	4,4	3,5	3,2	3,7
8	Творчество	2,3	3,4	4	3,2	1,2	2,9	3,4	2,5
9	Роскошная жизнь	4,3	2,1	2,6	3	3,4	1,3	1,9	2,2
10	Любовь к природе и бережное отношение к ней	2,1	2,3	3,4	2,6	1	1,3	2,2	1,5
Среднее значение		3,7	3,78	3,79	3,75	2,65	2,91	3,2	2,92

Выраженность показателей значимости и реализации ценностных ориентаций руководителей, n=65 (в баллах)

Из таблицы 2.2.3 видно, что у руководителей с низким уровнем самоактуализации самыми значимыми ценностными ориентациями оказалась

иметь хорошее материальное благополучие (5 балла), известность (4,8 балла) и высокое социальное положение (4,7 балла). Для испытуемых, на первое место встали ценностно-значимые предметы, такие как квартира, машина, одежда, украшения и различные предметы быта, важен социальный комфорт, популярность и известность.

На втором месте по значимости выступили такие характеристики, как внешняя привлекательность (4,5 балла), и роскошная жизнь (4,3 балла).

Третью позицию в рейтинге ценностей занимают заботливые отношения (2,9 балла) и помощь людям (3,0 балла). Согласно данным показателям, можно сказать, что исследуемые нами руководители стремятся оставаться эмоционально отзывчивыми.

И наконец, менее значимыми для руководителей являются такие ценности как творчество (2,3 балла) и любовь к природе (2,1 балла).

У руководителей со средним уровнем самоактуализации самыми значимыми ценностями оказались высокое социальное положение (4,7 балла), материальное благополучие (4,4 балла), саморазвитие (4,5 балла) и внешняя привлекательность (4,3 балла). Для них на первое место встали помимо социального и материального комфорта, саморазвитие своей личности. Также немаловажную роль играет внешняя привлекательность человека.

На втором месте по значимости выступили такие характеристики, как известность (4,0 балла), уважение, отзывчивость (4,1 балла) и теплые отношения к людям (4,0).

Творчество в деятельности и жизни руководителей занимает среднюю позицию (3,4 балла). Испытуемые считают, что в работе в некоторых ситуациях необходимо применять творческий подход и креативность, например, при разработке и внедрении различного рода проектов. Но иногда необходимо и следует придерживаться четко-структурированной деятельности в рабочем процессе.

На последнее место среди ценностей выступили любовь к природе (2,3 балла) и роскошная жизнь (2,1 балла). В современном обществе мало уделяется внимания заботе о природе, причинами этого могут быть перегрузки и недостаток времени у человека в современном мире.

У руководителей с высоким уровнем самоактуализации самыми значимыми ценностными ориентациями являются саморазвитие (5 баллов) и помощь людям (4,7 балла). Согласно данным показателям, можно сказать, что испытуемые нами руководители склоняются к тому, что достигнуть высокого материального положения можно посредством развития себя и своих личностных качеств, также стараются быть эмоционально отзывчивыми к окружающим.

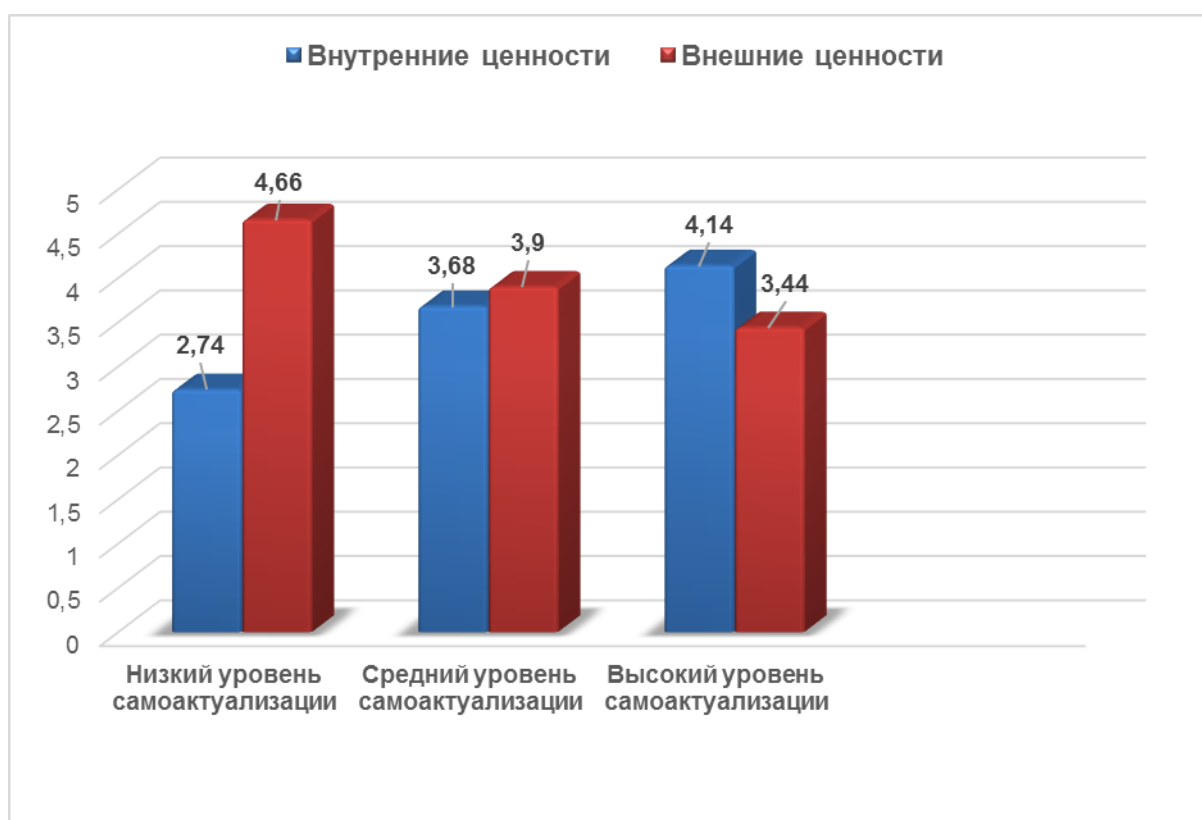
На втором месте по значимости выступают такие ценности, как творчество (4 балла), заботливое отношение к людям (3,6 балла) и высокое социальное положение (3,8 балла). Для достижений в профессиональной деятельности руководители считают, что в работе необходимо применять творческий подход и креативность. Руководители также склоняются к тому, что немаловажную роль играют теплые отношения к людям, в первую очередь со своими близкими. Социальный комфорт для наших испытуемых, также является важным.

Третью позицию в рейтинге ценностей занимают любовь к природе (3,4 балла), внешняя привлекательность (3,2 балла) и известность (3,2 балла).

Роскошная жизнь в жизни руководителей занимает последнее место среди ценностей (2,6 балла), что указывает на то, что испытуемые не считают роскошь атрибутом своей жизни.

Ценностные ориентации, которые мы изучали у руководителей, подразделяются на внешние и внутренние ценности. К внутренним ценностям относятся: саморазвитие личности, отзывчивость, теплые отношения к людям, творчество и любовь к природе. К внешним: материальное благополучие, известность, физическая привлекательность, высокое социальное положение и роскошная жизнь.

По полученным результатам мы видим, что у руководителей с низким уровнем самоактуализации выражен высокий уровень значимости внешних ценностей, средний показатель которого составляет 4.66 балла, а на втором месте стоят внутренние ценности 2,74 балла. У руководителей имеющих средний уровень самоактуализации средние показатели внешних и внутренних ценностей находятся практически на одном уровне, с небольшим преобладанием внешних ценностей (внутренние ценности – 3,68 балла, внешние – 3,9 балла). И наконец руководители с высоким уровнем самоактуализации имеют более высокий уровень значимости внутренних ценностей (4,14 балла), чем внешних (3,44 балла). (Рис. 2.2.2.).



Ри

с. 2.2.2. Выраженность внешних и внутренних ценностей руководителей с разным уровнем самоактуализации

На следующем этапе были соотнесены результаты данной методики по шкалам «Осуществление» и «Значимость» (Рис.: 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5).

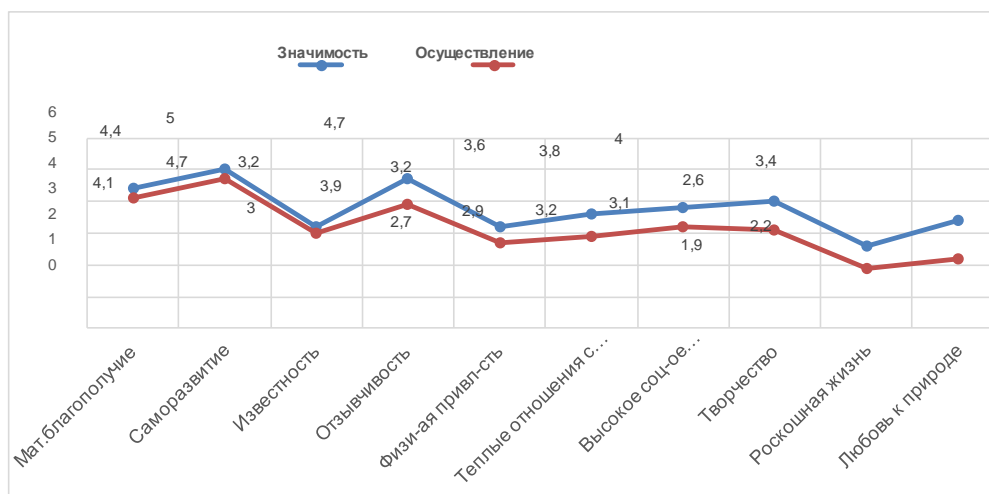


Рис. 2.2.3. Конфликтность ценностных ориентаций руководителей с высоким уровнем самоактуализации

Средний показатель значимости внешних и внутренних ценностей у руководителей с высоким уровнем самоактуализации равен 3,79 балла, показатель реализации этих ценностей – 3,2 балла. Уровень значимости и уровень осуществления ценностных ориентаций имеют низкий уровень конфликтности, который диагностируется при достижении значения 0,59 балла. Низкий показатель конфликтности между уровнями значимости и достижения указывает на стремление принявших участие в исследовании руководителей к достижению и реализации всех ценностей.

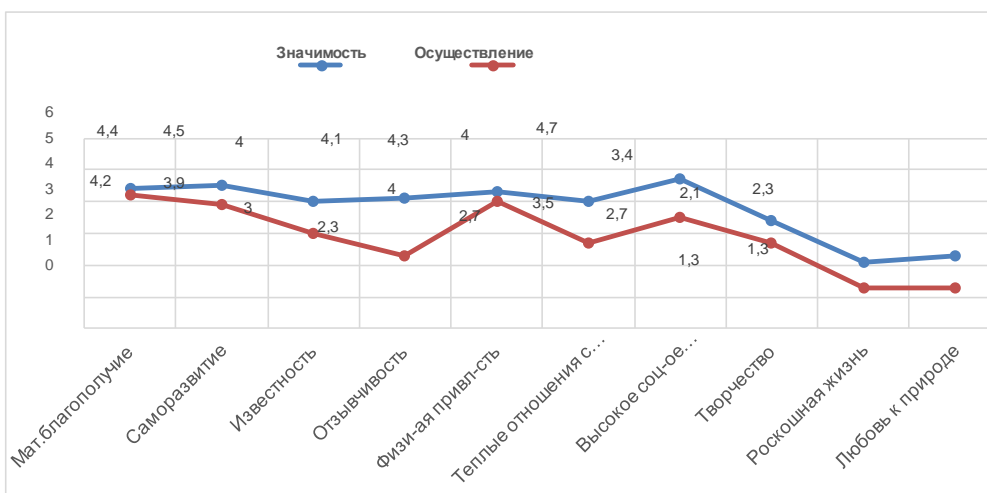


Рис. 2.2.4. Конфликтность ценностных ориентаций руководителей со средним уровнем самоактуализации

Средний показатель значимости внешних и внутренних ценностей у руководителей со средним уровнем самоактуализации равен 3,78 балла, показатель реализации этих ценностей – 2,91 балла. Уровень значимости и уровень осуществления ценностных ориентаций имеют низкий уровень конфликтности, который диагностируется при достижении значения 0,87 балла. Это говорит о том, что ценности, данные руководители стремятся реализовать, однако из рисунка 2.2.5 видно, что не все ценности являются таковыми. Из рисунка видно, что такими ценностями являются: отзывчивость, теплые отношения с людьми, социальное положение и любовь к природе.

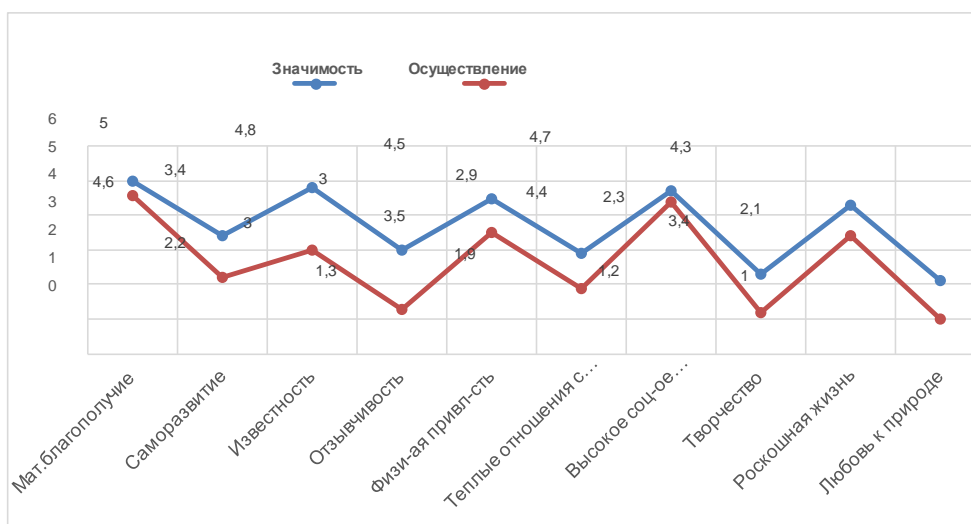


Рис. 2.2.5. Конфликтность ценностных ориентаций руководителей с низким уровнем самоактуализации

Средний показатель значимости внешних и внутренних ценностей у руководителей с низким уровнем самоактуализации равен 3,7 балла, показатель реализации этих ценностей – 2,65 балла. Исходя из имеющихся у нас данных, мы видим, что уровень значимости и уровень осуществления ценностных ориентаций имеют высокий уровень конфликтности, который диагностируется при достижении значения - 1,05 балла. Это указывает на то, что руководители не пытаются реализовывать свои ценности. Однако есть ценности, которые руководители реализуют. К таким ценностям относятся высокое материальное и социальное благополучие.

На следующем этапе проанализируем данные, полученные для исследования смысложизненных ориентаций у руководителей (см. Приложение 2, таб. 3). Полученные результаты представлены в таблице 2.2.4.

Таблица 2.2.4

Распределение руководителей по степени выраженности показателей смысложизненных ориентаций, n=65, в процентах

Показатели СЖО	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%
Цели	39	60	20	30	6	10
Процесс	18	29	24	36	23	35
Результат	17	26	42	64	6	10
Локус-Я	10	16	25	38	30	46
Локус-жизнь	18	27	34	53	13	20
Общая осмысленность жизни	30	46	28	43	7	10

На таблице 2.2.4, мы видим, что по показателю «Цели в жизни», были выявлены следующие показатели. Высокий уровень осмысленности целей был выявлен у 60% испытуемых из данной выборки, средний у 30%, низкий у 10% испытуемых. Это свидетельствует о том, что для большинства руководителей характерно наличие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

По показателю «Процесс жизни или эмоциональная насыщенность жизни», были выявлены следующие результаты. Высокий уровень показателей был выявлен у 29% испытуемых, средний у 36%, низкий у 35% испытуемых. Это свидетельствует о том, что большей части руководителей не свойственно восприятие самого процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом.

Низкий результат был выявлен у 10% руководителей по показателю «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией», средний у 64%, высокий у 26%. Это свидетельствует о том, что для руководителей в целом характерна позитивная оценка пройденного отрезка жизни, ощущение того, что ее прожитая часть была продуктивна и осмыслена, хотя удовлетворенность самореализацией средняя.

Высокий результат (показатель «Локус контроля – Я») был выявлен у 16% испытуемых из данной выборки, средний у 38%, низкий у 46%



испытуемых. Для руководителей с высоким уровнем локус контроля присущ внутренний локус контроля, т.е. тенденция принимать ответственность за происходящее в жизни, считать себя причиной происходящего и действовать, исходя из этого представления. Также для них характерно представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Большинство испытуемых имеют низкий показатель, и это указывает на то, что данные руководители имеют представление о себе не как о сильной личности, они не обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями.

Низкий уровень по показателю «Локус контроля – жизнь или управляемость жизни» был выявлен у 20% испытуемых, средний у 53%, высокий у 27%. Это свидетельствует о том, что в целом для руководителей характерна мировоззренческая установка на возможность быть хозяином собственной жизни, вера в свои силы и возможности, однако при этом наблюдается адекватная оценка собственных возможностей.

У 46% руководителей был выявлен высокий уровень показателей («Общая осмысленность жизни») и свидетельствует о том, что для этих руководителей характерна высокая осмысленность собственной жизни, своего места и роли в ней, переживание жизни как имеющей смысл, средний показатель наблюдается у 43%, низкий – у 10% руководителей.

Рассмотрим средние показатели каждой субшкалы нашей выборки (Табл. 2.2.5.)

Таблица 2.2.5

Выраженность показателей смысло-жизненных ориентаций руководителей,

n=65, в баллах

Субшкалы СЖО	Уровень самоактуализации			Средние значения СЖО
	Низкий	Средний	Высокий	
Цели	24,76	39,64	46,3	36,9
Процесс	18,5	16,05	17,35	17,3
Результат	22,01	30,1	29,7	27,27
Локус-Я	10,15	10,51	22,03	14,23
Локус-жизнь	30,15	30,61	30,32	30,36
Общая осмысленность жизни	111,34	113,68	114,5	13,6

Согласно таблицы 2.2.5, среднегрупповой показатель по субшкале «Цели в жизни» составил 36,9 балла. Из низ 46,3 балла прослеживается у руководителей с высоким уровнем самоактуализации, что характеризует наличие в жизни испытуемых целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. 39,64 балла – это среднегрупповой показатель руководителей с средним уровнем самоактуализации, что соответствует норме, и испытуемые с низким уровнем самоактуализации демонстрируют показатель ниже среднего, который составил 24,76 балла. Низкие баллы по этой субшкале, даже при общем высоком уровне осмысленности жизни (ОЖ), присущи человеку, живущему сегодняшним или вчерашним днем.

Среднегрупповой показатель по субшкале «Процесс жизни или эмоциональная насыщенность жизни» всей выборки составляет 17,3 балла. По данной шкале большинство испытуемых, независимо от уровня самоактуализации демонстрируют низкие показатели, что указывает нам на то, что для этих руководителей не свойственно восприятие самого процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом. Однако, полноценный смысл ей могут придавать воспоминания о прошлом или нацеленность на будущее.

В выборке с низким уровнем самоактуализации среднегрупповой показатель равен 17,35 балла, с средним уровнем – 16,05 балла и с высоким – 18,5 балла.

По субшкале «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией» среднегрупповой показатель в выборке руководителей составил 27,27 балла, что соответствует нормативным показателям по данной субшкале. Однако у руководителей с низким уровнем самоактуализации показатель составляет 22,01 балла, что ниже среднего уровня. Это свидетельствует о неудовлетворенности большинства данных руководителей прожитой частью жизни. Результаты руководителей среднего (30,1 балла) и высокого (29,7 балла) уровней в пределах нормы. Это говорит о том, что в целом для испытуемых характерно оценивание прожитого отрезка жизни, как результативного и осмысленного.

Средний показатель всей выборки по субшкале «Локус контроля – Я» имеет низкое значение (14,23 балла). Низкие баллы говорят о том, что большинство руководителей не верят в свои силы контролировать события собственной жизни. Однако результаты в таблице 2.2.3 демонстрируют показатель по данной субшкале в пределах нормы у руководителей с высоким уровнем самоактуализации, который составляет 22,03 балла. Мы можем сделать вывод, что испытуемые видят себя сильной личностью, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле.

По субшкале «Локус контроля – жизнь или управляемость жизни» средние показатели в выборке руководителей составил 30,36 балла. Результаты испытуемых с низким уровнем самоактуализации составили 30,15 баллов, с средним уровнем – 30,61 баллов и высоким – 30,32 баллов.

Это говорит о том, что в целом для испытуемых характерно убеждение в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

По шкале «Общая осмысленность жизни» среднегрупповой показатель в выборке руководителей составил 113,6 балла. У руководителей с низким уровнем самоактуализации получено 111,34 баллов, с средним уровнем – 113,68 баллов и с высоким 114,5 баллов, что соответствует норме, данной субшкалы.

Особенного внимания заслуживают показатели субшкал «Процесс», и «Локус контроля – Я» у руководителей, имеющие выраженность результатов ниже среднего. Это указывает на неудовлетворенность настоящим моментом жизненной ситуации и прошлым опытом, которые не позволяют принять на себя в полной мере ответственность за результаты деятельности.

Большая часть руководителей демонстрирует значимо высокие показатели осмысленности жизни практически по всем субшкалам смысло-жизненных ориентаций. Это указывает на то, что у руководителей повышается удовлетворенность процессом жизни в настоящем, изменяется полюс валентности отношения к своему опыту, что, в свою очередь, должно отражаться на эффективности самой деятельности. Критерий эффективности профессиональной деятельности практически всегда выражен в определенном качественном показателе, отраженном в субъективной реальности объекта труда (или объектов, если речь идет о группах людей).

При этом показатели по субшкалам «Цели в жизни» и «Общая осмысленность жизни» носят достаточно выраженный характер, что указывает на наличие осмысленных жизненных перспектив. В силу обретения нового социального статуса эти перспективы должны затрагивать, прежде всего, профессиональную самореализацию, придавать ощущение смысла выполняемой деятельности и способствовать личностному и профессиональному росту специалиста.

Последней задачей нашего исследования является выявление взаимосвязи между самоактуализацией руководителей и показателями ценностно-смысловых ориентаций. Для этого мы провели корреляционный

анализ по критерию Спирмена (см. Приложение 3). Результаты представлены в таблице 2.2.6.

Таблица 2.2.6

Корреляционные связи между показателями самоактуализации и ценностно-смысловыми ориентациями в КК (коэффициент корреляции)

Ценностно-смысловые ориентации	Уровень самоактуализации		
	Низкий p ≤ 0,05 r <sub>кр</sub> = 0,56 p ≤ 0,01 r <sub>кр</sub> = 0,7 n = 14	Средний p ≤ 0,05 r <sub>кр</sub> = 0,32 p ≤ 0,01 r <sub>кр</sub> = 0,41 n = 38	Высокий p ≤ 0,05 r <sub>кр</sub> = 0,54 p ≤ 0,01 r <sub>кр</sub> = 0,68 n = 13
Внешние ценности	0,216	- 0,324*	- 0,547*
Внутренние ценности	0,601**	0,605**	0,658*
Осуществление ценностей	0,327	0,433**	0,552*
Цели в жизни	0,913**	0,745**	0,889**
Процесс жизни	0,373	0,393*	0,384
Результативность жизни	0,710**	0,457**	0,772**
Локус контроля – Я	0,571*	0,522**	0,683**
Локус контроля – жизни	0,904**	0,985**	0,981**
Общая осмысленность жизни	0,208	0,243	0,214

\*при p ≤ 0,05 – значимая корреляция

\*\* при p ≤ 0,01 – высокая значимая корреляция

Согласно таблицы 2.2.6, положительная, статистически значимая связь была выявлена практически между всеми показателями ценностно-смысловых ориентаций с показателями самоактуализации руководителей, высокого, среднего и низкого уровней. Отрицательная статистически значимая связь наблюдается у показателей «Внешние ценности» с показателями самоактуализации высокого и среднего уровней. Слабая недостоверная связь прослеживается между показателями самоактуализации низкого и высокого уровней с показателем «Процесс жизни» и самоактуализации низкого уровня с показателями «Осуществление ценностей» и «Внешние ценности». Связь между показателем «Общая

осмысленность жизни» с показателями самоактуализации всех уровней также оказалась не достоверной.

На основании данных мы построили корреляционные плеяды (Рис.: 2.2.6; 2.2.7; 2.2.8).

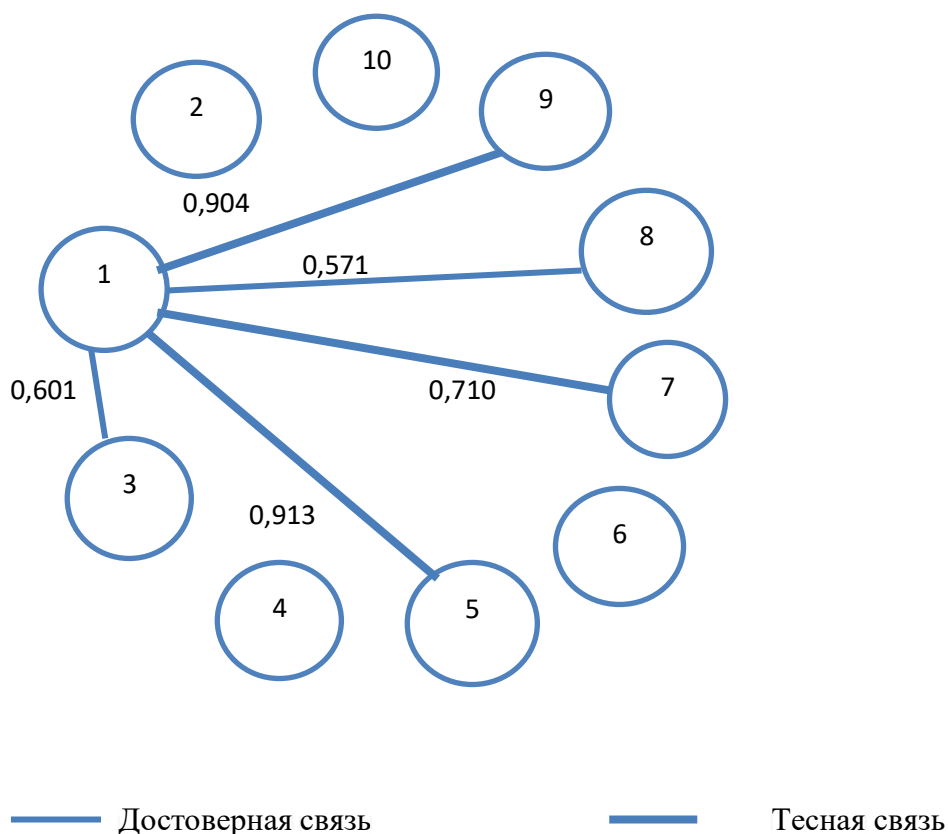


Рис. 2.2.6. Связь низкого уровня самоактуализации руководителей с различными ценностно-смысловыми ориентациями

Прим.: 1 – Низкий уровень самоактуализации; 2 – Внешние ценности; 3 – Внутренние ценности; 4 – Осуществление ценностей; 5 – Цели в жизни; 6 – Процесс жизни; 7 – Результативность жизни; 8 – Локус контроля — Я; 9 – Локус контроля — жизнь; 10 – Общая осмысленность жизни.

Как мы видим из построенной нами плеяды (рис. 2.2.6), у руководителей с низким уровнем самоактуализации, прослеживается положительная статистически значимая связь между следующими

показателями самоактуализации и ценностно-смысловых ориентаций: «Внутренние ценности» ( $r = 0,601$ ), «Цели в жизни» ( $r = 0,913$ ), «Результативность жизни» ( $r = 0,710$ ), «Локус контроля – Я» ( $r = 0,571$ ) и «Локус контроля – Жизни» ( $r = 0,904$ ). Это говорит о том, что руководителям с низким уровнем самоактуализации не свойственно руководствоваться внутренними ценностями. Эти руководители менее ориентируются на перспективы будущего и живут сегодняшним днем, зачастую их планы не имеют реальной опоры и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Причинами, мешающими осуществлению поставленных целей, по их мнению, являются внешние обстоятельства, то есть руководители имеют внешний Локус – контроль. Их поведение больше ориентировано на мнение других, а не на свое собственное; одобрение других людей становится высшей целью.

Руководители, обладающие низким уровнем самоактуализации, ставят перед собой нереальные цели. Эти руководители считают, что идеалы и цели в этом случае могут являться средством удовлетворения потребности в привязанности, любви, восхищении. Руководитель тешит свое тщеславие, удовлетворяя в воображении свои желания и цели. Мы можем предположить, что нереальные цели возникают, когда руководитель не способен принять себя таким, каков он есть в действительности и принимает только свою необоснованную агрессию. Это указывает на неудовлетворенность настоящим моментом жизненной ситуации и прошлым опытом, которые не позволяют принять на себя в полной мере ответственность за результаты деятельности, в итоге это задерживает его карьерный рост.

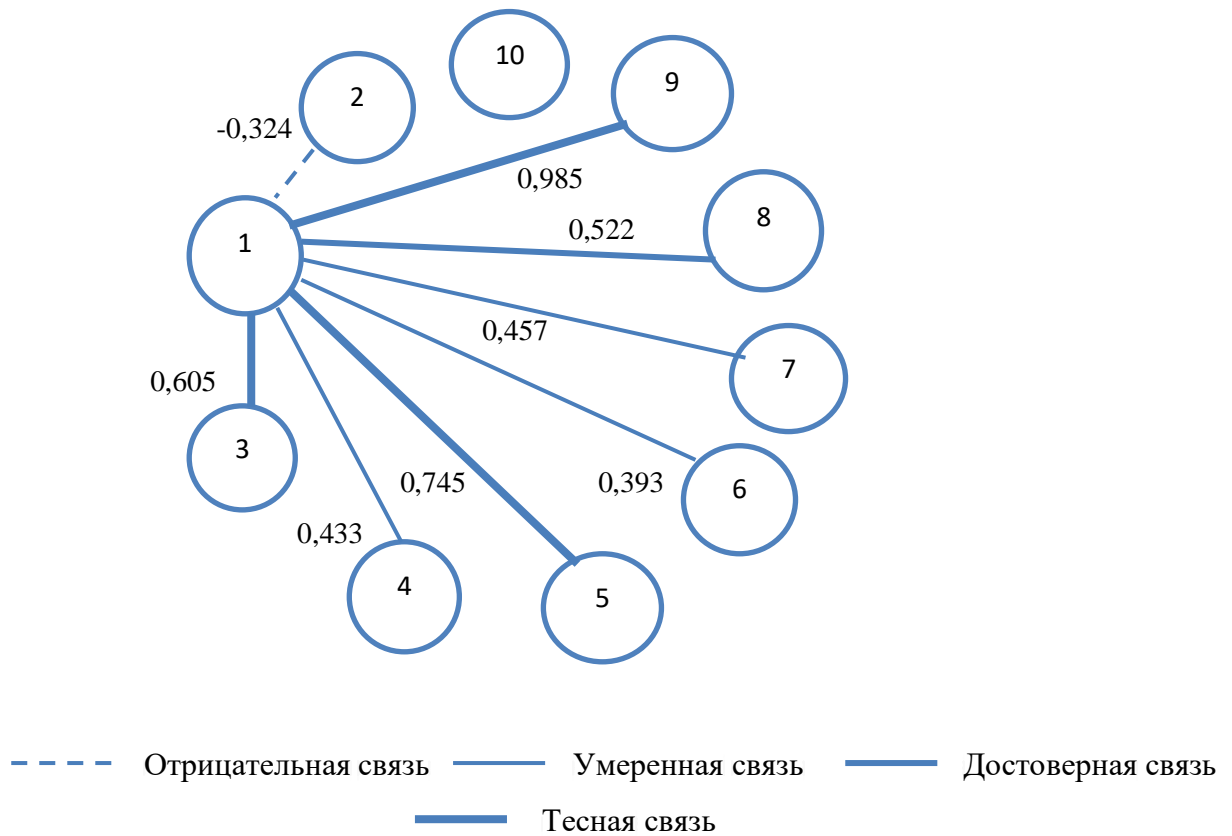


Рис. 2.2.7. Связь среднего уровня самоактуализации руководителей с различными ценностно-смысловыми ориентациями

Прим.: 1 – Средний уровень самоактуализации; 2 – Внешние ценности; 3 – Внутренние ценности; 4 – Осуществление ценностей; 5 – Цели в жизни; 6 – Процесс жизни; 7 – Результативность жизни; 8 – Локус контроля — Я; 9 – Локус контроля — жизнь; 10 – Общая осмысленность жизни.

Построенная нами плеяда (рис. 2.2.7) демонстрирует нам положительную, значимую связь показателя самоактуализации (тех руководителей, у которых наблюдался средний уровень самоактуализации) с показателями ценностно-смысловых ориентаций: «Внутренние ценности» ( $r = 0,605$ ), «Осуществление ценностей» ( $r = 0,433$ ), «Цели в жизни» ( $r = 0,745$ ),



«Процесс жизни» ( $r = 0,393$ ) «Результативность жизни» ( $r = 0,457$ ), «Локус контроля – Я» ( $r = 0,522$ ) и «Локус контроля – Жизни» ( $r = 0,985$ ).

Отрицательная, значимая связь прослеживается с показателем «Внешние ценности» ( $r = -0,324$ ).

Руководители со средним уровнем самоактуализации ориентированы как на внешние ценности, так и на внутренние, и мы можем сказать, что они воспринимают жизненный процесс как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Прожитой части своей жизни дают оценку: насколько он был продуктивен. Эти руководители переживают настоящий момент своей жизни во всей его полноте, могут спонтанно и непосредственно выражать свои чувства и ощущают неразрывность прошлого, настоящего и будущего, видят целостную картину своей жизни, свободно принимают решения и воплощают их в жизнь.

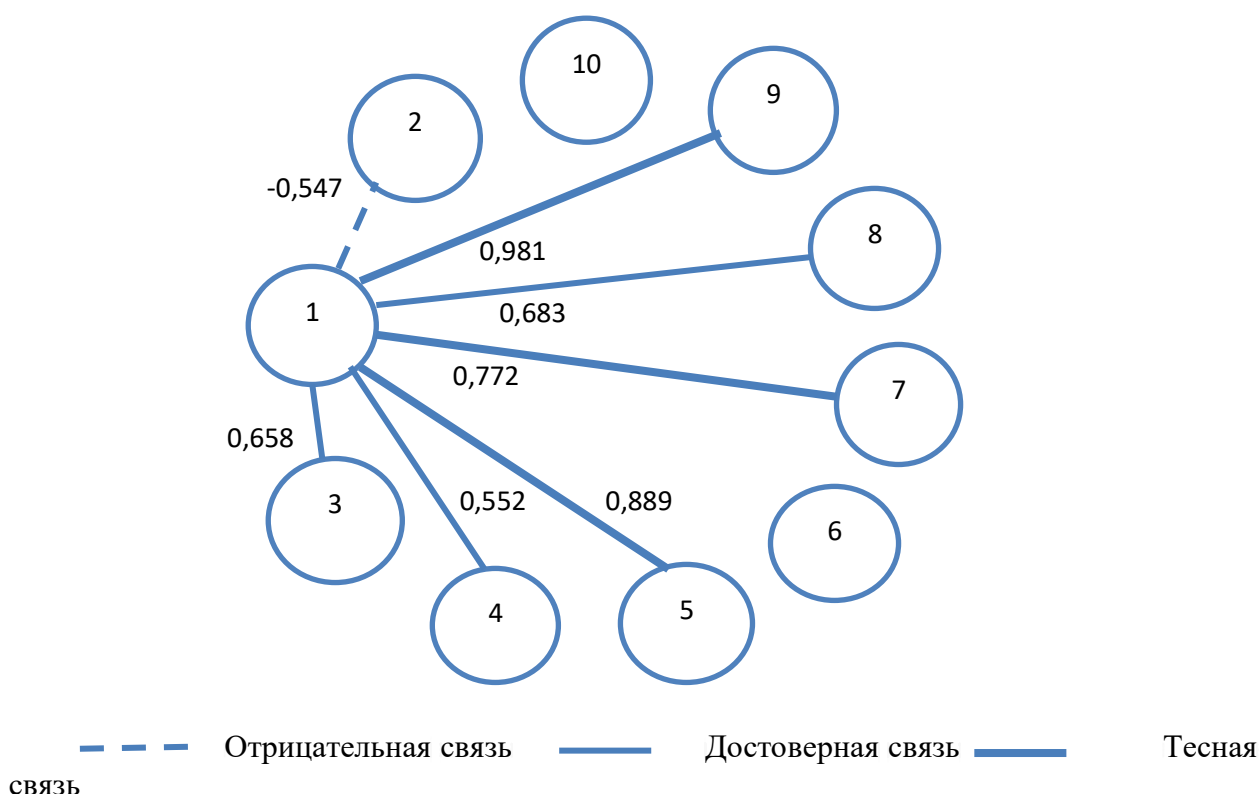


Рис. 2.2.8. Связь высокого уровня самоактуализации руководителей с различными ценностно-смысловыми ориентациями

Прим.: 1 – Средний уровень самоактуализации; 2 – Внешние ценности; 3 – Внутренние ценности; 4 – Осуществление ценностей; 5 – Цели в жизни; 6 – Процесс жизни; 7 – Результативность жизни; 8 – Локус контроля — Я; 9 – Локус контроля — жизнь; 10 – Общая осмысленность жизни.

При высоком уровне самоактуализации (рис. 2.2.8), мы можем сказать, что руководители больше ориентированы на внутренние ценности («Внутренние ценности» -  $r = 0,658$ , «Внешние ценности» -  $r = - 0,547$ ), и что они воспринимают жизненный процесс как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Прожитой части своей жизни дают положительную оценку ( $r = 0,772$ ). Эти руководители переживают настоящий момент своей жизни во всей его полноте, могут спонтанно и непосредственно выражать свои чувства и ощущают неразрывность прошлого, настоящего и будущего, видят целостную картину своей жизни, свободно принимают решения и воплощают их в жизнь.

Руководители с высоким уровнем самоактуализации имеют представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и задачами и представлениями о ее смысле ( $r = 0,889$ ), имеют тенденцию принимать ответственность за происходящее в жизни, считать себя причиной происходящего и действовать, исходя из этого представления ( $r = 0,683$ ). Взаимосвязи свидетельствуют о склонности субъекта давать адекватную оценку собственным возможностям, быть хозяином собственной жизни, верить в свои силы и возможности ( $r = 0,981$ ).

Анализ данных позволяет сделать следующие выводы, что для руководителей с высоким уровнем самоактуализации характерны:

- ориентация в большей степени на внутренние ценности и стремление к их реализации;
- наличие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу;
- позитивная оценка пройденного отрезка жизни, ощущение того, что ее прожитая часть была продуктивна и осмыслена.

Для руководителей с низким уровнем самоактуализации характерны:

- ориентация в большей степени на внешние ценности с низким уровнем их реализации;
- отсутствие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу;
- негативная оценка пройденного отрезка жизни.

Таким образом, гипотеза нашего исследования, согласно которой содержание ценностно-смысловых ориентаций руководителей в зависимости от различного уровня самоактуализации в профессиональной деятельности проявляется в следующих особенностях: для руководителей с высоким уровнем самоактуализации характерно наличие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу, ориентированность на внутренние ценности, тогда как руководителям с низким уровнем самоактуализации свойственна негативная оценка пройденного отрезка жизни, ощущение его непродуктивности и бессмысленности, а реализация ценностей зависит от внешних факторов, подтвердилась.

### **2.3. Программа для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации**

В качестве рекомендации для психологов-практиков, нами была предложена программа по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации.

Программа ориентирована на руководителей. Для них существенную роль играет формирование жизненной и профессиональной стратегии, ориентированной на успех в рамках морально – правовой деятельности, на достижение профессионализма в труде, в избранной специальности. Занятия проводятся по 2 часа 2 раза в неделю.

Актуальность данной программы заключается в том, что она позволяет заложить важные черты личности руководителя – самоуважение и самопринятие, которое отражает, насколько человек принимает себя таким, каков он есть. Удовлетворенность собою как личностью свидетельствует о высокой самооценке личности, что является важным для профессиональной деятельности руководителя. Высокое самоуважение очень важное качество личности. На основе самоуважения личность строит свои отношения с другими. От степени самоуважения зависят и жизненные планы руководителя, которое в свою очередь влияет и на формирование их профессиональных планов.

Также программа помогает снять негативные установки, тревожность руководителей, проанализировать и соотнести их цели и устремления с духовно-нравственными ценностями. Важна и профилактическая работа, направленная на стабилизацию их эмоционально-психического состояния.

Значимость этой программы в том, что этот курс, предназначен для того, чтобы заложить запас психологических знаний и умений самостоятельно выстраивать жизненную и профессиональную стратегию и формировать субъективно – личностную компетентность, адекватную самооценку физического, психического и социального развития, способность к саморегуляции и самоконтролю в различных видах деятельности.

Для благополучного развития личности руководителю необходимо не просто представлять себе свое будущее в общих чертах, а осознавать способы достижения поставленных жизненных целей, уметь планировать будущее, принимать жизненно важные решения, иметь лидерские качества.

Целью данной программы является создание условий для развития лидерских качеств, формирование социально – личностной рефлексии, объединяющей отдельные рефлексивные навыки из сферы решения задач осмысленного выбора, сферы самопознания, сферы социального взаимодействия.

Для достижения данной цели мы считаем важным поэтапное решение

следующих задач:

- создание условий для расширения границ самовосприятия и самопознания, развития лидерских качеств;
- формирование у руководителей адекватной самооценки и самопринятия;
- актуализация внутренней активности, направленной на наиболее полное раскрытие и развитие своего внутреннего природного потенциала, позволяющая также реализовать процесс перехода своих потенциальных компетентностей – возможностей, способностей и личностных качеств в актуальные;
- формирование навыков социального взаимодействия;
- формирование у руководителей образа желаемого будущего, ощущения неразрывности времени в собственной жизни и непрерывности самой жизни. Наполнение этого мира многообразием деятельностей и «размещение» себя в этом мире;
- построение индивидуальной деятельностной траектории, позволяющей реализовать образ собственного будущего и лидерские качества личности;
- формирование у руководителей творческого подхода к выполнению различного рода деятельности.

#### Структура программы

1. Вводная часть, которая включает в себя приветствие, игры на снятие психологических барьеров, создание положительного эмоционального фона.
2. Основная часть программы, которая состоит из трех последовательных блоков, имеющих строго определенные, но взаимосвязанные друг с другом задачи, в то же время сохраняющие относительную самостоятельность, содержательную завершенность.

#### Блок 1. «Какой Я»

Выделение данного блока в структуре программы обусловлено необходимостью осознания руководителями своего «Я» (чувств, отношений,

позиций, потребностей, установок, мотивов поведения и др.). Особое значение в осознании своего «Я» играет определение своего социокультурного «Я». Комплекс упражнений, входящий в данный блок, позволит каждому: понять и принять себя, выявить внутренние противоречия, избавиться от деструктивных психологических защит, затрудняющих личностную динамику, раскрыть возможности для личностного роста.

Формирование самовосприятия личности происходит по следующим направлениям:

- соотнесение себя с другими: групповые занятия дают прекрасную возможность идентифицировать, сопоставлять себя с другими членами группы;

- восприятие себя с другими: механизм «обратной связи», а это обязательный элемент тренинга;

- оценку результатов собственной деятельности – механизм самооценки;

- наблюдение своих внутренних состояний: руководителей осмысливает, обсуждает с окружающими свои мысли, эмоции, ощущения;

- восприятие своего собственного облика.

Работа с «Я» участника ведется в течение всей программы, т.к. все ее процедуры тем или иным образом направлены на самоосмысление участником своих личностных и профессиональных качеств.

## Блок 2. «Я и другие»

Задачей второго блока является формирование чувства «Мы», сопричастности к социуму, осознания своей ответственности перед ним и своей значимости для него, а также понимания того, что самоактуализация и личностный рост предполагает и изменение характера взаимодействия с миром (прежде всего с близкими, значимыми людьми). Входящий в него комплекс упражнений обеспечивает сплочение членов группы, способствует развитию у них эмпатии и рефлексии.

### Блок 3. «Я и мое будущее»

Третий блок включает в себя группу упражнений, которые дают возможность участникам приобрести способности к анализу и решению личностных проблем, освоить технологии саморазвития. Он предполагает коллективное творчество участников по проектированию направлений, программ и инструментария саморазвития. В данной части предполагается реализация основных задач программы, связанных с формированием у руководителей способности осознанно и самостоятельно планировать, и принимать решения, отвечать за результат и при необходимости корректировать свое будущее.

2. Заключительная часть, которая включает в себя подведение итогов занятия и рефлексия.

В программу включен сервисный блок по психологической профилактике стрессов. Эти упражнения могут быть использованы как до, так и после сложных групповых занятий и в их середине.

Психолог может вносить изменения в содержание и последовательность упражнений в зависимости от особенностей группы, индивидуальных проблем, результативности каждого дня занятий, настроения группы и многих других факторов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В нашей исследовательской работе рассматривалась проблема ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации.

В ходе исследования нам удалось выявить особенности ценностно-смысловых ориентаций руководителей с разным уровнем самоактуализации, цель работы достигнута.

Анализ специальной литературы позволяет сделать вывод о том, что ценностно-смысловые ориентации представляют собой диалектическое единство чувственного, рационального и действенного; общесоциального и индивидуального в личности. Все это делает их одной из главных, «глобальных» характеристик личности, важнейшим структурным компонентом культуры самоопределения. Ценностно-смысловые ориентации являются важнейшим компонентом внутреннего мира личности, представляющие собой индивидуальное преломление общественных ценностей, заключающиеся в убеждениях человека в желательности тех или иных целей или способов поведения. Ценностные предпочтения современных руководителей очень разнообразны, многие представители управленческого корпуса находятся в ситуации неопределенности и переосмысления жизненных и профессиональных целей.

Ценностно-смысловые ориентации, определяющие центральную позицию личности руководителя, представляют собой процесс наделения действительности субъективной значимостью и смыслом. В зависимости от этого управленческая деятельность приобретает конкретное направление.

Ценностно-смысловые ориентации руководителей представляют собой целостную иерархически организованную систему личностно значимых ценностных и смысложизненных ориентаций.

Анкетирование, проведенное нами в ходе исследования, говорит о том, что содержание и структура ценностно-смысловых ориентаций



руководителей имеют свои особенности, соответствующие уровню самоактуализации.

Для большинства руководителей характерен средний уровень самоактуализации.

Ценностно-смысловая ориентация руководителей обусловлена иерархией ценностей, доминирующую позицию в которой занимают жизненные ценности и ценности межличностного общения; высоким уровнем осмысленности жизни, самомнения и самоуверенности.

Знание собственных ценностно-смысловых ориентаций руководителем позволяет ему более четко наметить стратегию жизненного пути и оценить успехи, достигнутые в ходе ее реализации, что в свою очередь будет способствовать продвижению на пути самоактуализации.

Высокий уровень самоактуализации в профессиональной деятельности обеспечивает руководителям высокую значимость сферы профессиональной жизни и гармонизацию ценностно-смысловых ориентаций. Напротив, низкий уровень самоактуализации руководителя связан с нереализованными ценностями вне зависимости, имеют ли они внешнюю или внутреннюю ориентацию.

В ходе проведенного нами корреляционного анализа, который проводился по критерию Спирмена, были установлены статистически значимые взаимосвязи между структурными компонентами ценностно-смысловых ориентаций и самоактуализации руководителей.

Психологическое сопровождение руководителей с низким уровнем самоактуализации подразумевает развитие собственного самоуважения и принятия себя, формирование способности ставить перед собой цели, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу, активности личности в проектировании своей профессиональной деятельности, самоформирование с ориентацией, в большей степени, на внутренние ценности.

Таким образом, выдвигаемая нами гипотеза о том, что содержание ценностно-смысловых ориентаций руководителей в зависимости от различного уровня самоактуализации в профессиональной деятельности проявляется в следующих особенностях: для руководителей с высоким уровнем самоактуализации характерно наличие в жизни целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу, ориентированность на внутренние ценности, тогда как руководителям с низким уровнем самоактуализации свойственна негативная оценка пройденного отрезка жизни, ощущение его непродуктивности и бессмысленности, а реализация ценностей зависит от внешних факторов, подтвердилась.

Разработанная нами программа для психологов-практиков по социально-психологическому сопровождению руководителей с низким уровнем самоактуализации, поможет снять негативные установки, тревожность руководителей, проанализировать и соотнести их цели и устремления с духовно-нравственными ценностями, позволит заложить важные черты личности руководителя – самоуважение и самопринятие. На основе самоуважения личность строит свои отношения с другими. От степени самоуважения зависят и жизненные планы руководителя, которое в свою очередь влияет и на формирование их профессиональных планов. И наконец, программа поможет руководителям раскрыть свой творческий потенциал, которым наделена самоактуализирующая личность.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева, Т.Г. Ценностно-смысловой портрет руководителя образовательного учреждения / Т.Г. Авдеева // Альманах современной науки и образования. Серия «Педагогика, психология, социология и методика их преподавания». – Тамбов, 2011. - С. 15-16
2. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания. / Б.Г. Ананьев // Издательский дом «Питер»: СПб, 2001. – С. 288
3. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. / А.Г. Асмолов // Издательство «Смысл» - М, 2004. – 416 с.
4. Богачёва, И. Г. Теоретические подходы к изучению ценностно-смысловой сферы личности/ И. Г. Богачёва// Известия Российского государственного педагогического университета им. А. Герцена. № 98. – Научный журнал – Санкт-Петербург: СПб, 2009. – С. 247-252.
5. Бойков, В.Э. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян / В.Э. Бойков // Социологические исследования. – 2010. – N7. – С. 46-52
6. Братусь, Б.С. Несмотря ни на что — сказать жизни «да» (уроки Виктора Франкла) / Б.С. Братусь // Вопросы психологии. — 2005. — №3, С. 112 — 121.
7. Буравлева, Н.А. Ценностные ориентации студентов / Н.А. Буравлева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2014. – № 6. – С. 124–129.
8. Вахромов, Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации / Е.Е. Вахромов // - М.: Международная педагогическая академия – М., 2001. – 467 с.
9. Вахромов, Е.Е. Самоактуализация и жизненный путь человека / Е.Е. Вахромов // Современные проблемы смысла жизни и акме. - М.: ПИРАО, 2002. - С. 147-164.

10. Водяха, А.А. Ценностно-смысловые ориентации в структуре профессиональной идентичности врача / А.А. Водяха // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2010. – № 1. – С. 60–65.

11. Вебер, М. О некоторых категориях понимающей социологии /М. Вебер // Избранные произведения: Пер. с нем. Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайдено. — М.: Прогресс, 1990. — 808 с.

12. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк – М.: Издательство МГУ, 2000. – С. 200.

13. Волков, Б.С. Психология юности и молодости: Учебник для вузов / Б.С. Волков - М.: Издательство Трикта, 2006. – 256 с.

14. Гаврилюк, В.В. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации (поколенный подход) / В.В. Гаврилюк, Н.А. Трикоз // Социол. исслед. – 2002. – №1. – С. 96–105.

15. Гарванова, М.З. Исследование ценностей в современной психологии / М.З. Гарванова // Современная психология: материалы III междунар. науч. конф. — Казань: Бук, 2014. — С. 5-20.

16. Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности / Е.И. Головаха // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2000. С. 256-259.

17. Гудачек, Я. Ценностная ориентация личности / Я. Гудачек // Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности. - М.: Изд-во Мысль, 2009. – С. 102 – 109.

18. Друкер, П.Ф. Энциклопедия менеджмента / П.Ф. Друкер. - Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2013. — С. 34 с.

19. Додонов, Б.И. Эмоция как ценность / Б.И. Додонов. – Москва, 2006 // Психология мотивации и эмоций: учебное пособие / ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. – Издание 2-е, стереотипное. – Москва: ЧеРо: Омега-Л: МПСИ, 2006. – С. 273-285.

20. Долженко, В.Ю. Становление категории «смысл» как проблема историко-психологического исследования / В.Ю. Долженко // Дис. канд.психол.наук. - Барнаул, 2001. - 153 с.

21. Жукова, И.Г. Психологические проблемы смысла жизни и акме. Материалы XI симпозиума / И.Г. Жукова; под ред. Г.А. Вайзер, Е.Е. Вахромова. - М.: МГУ, 2010. – С. 24.

22. Журавлева, Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н.А. Журавлева. - М.: Изд-во института психологии РАН, 2006. – 335 с.

23. Захарчук, А. Ценности учащейся молодежи и людей среднего возраста / А. Захарчук, Е. Есликова // Специалист. – 1999. – №2. – С. 30.

24. Котова, И.Б. Психология личности в России. / И.Б. Котова // Столетие развития. - Ростов на Дону: Издательство Ростовского педагогического университета, 2006. – 294 с.

25. Койчуева, А.С. О новых подходах к формированию социально-значимых ценностных ориентаций личности / А.С. Койчуева // Журнал Вестник Адыгейского государственного университета № 1 - 2014. - С. 153-156.

26. Краснопахтова, Е.А. Ценностные ориентации молодежи в экономической сфере / Е.А. Краснопахтова // Наука, техника и образование. Выпуск № 1 (7) - Владивосток - 2015. - С. 35-40.

27. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг 7-е международное издание Серия «Мастера психологии». Перевод с английского Н. Мальгиной, Н. Миронова, С. Рысева, Е. Турутиной под общей научной редакцией проф. А.А. Алексеева — СПб.: Питер, 2000. — 992 с.

28. Кунтубаева, А.А Проблема ценностей в зарубежных социологических теориях / А.А. Кунтубаева // Кыргызский технический университет им. И.Раззакова – 2013. - С. 25 – 31.

29. Кучерявенко, А.С. Ценностные ориентации руководителей разных звеньев управления / А.С. Кучерявенко, Г.М. Лыдокова // Международный

журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2012. – № 1. – С. 149–156.

30. Леонтьев, А.Н. Деятельность, сознание, личность. / А.Н. Леонтьев // Серия: Классическая учебная книга - М.: Смысл, Академия, 2005. – 352 с.

31. Леонтьев, Д.А. Гуманистическая психология как социокультурное явление / Д.А. Леонтьев // В сб. Психология с человеческим лицом. Гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. - М., Смысл, 2005. – С. 244.

32. Леонтьев, Д.А. Психология смысла / Д.А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2009. – 437 с.

33. Леонтьев, Д.А. Внутренний мир личности / Д.А. Леонтьев // Психология в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2000. - С. 372-377.

34. Лисовский, В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России / В.Т. Лисовский. - СПб.: Питер, 2001. - 256 с.

35. Ломов, Б.Ф. Личность как продукт и субъект общественных отношений / Б.Ф. Ломов // Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности. - М., 1989. - 311с.

36. Лукин, В. Гадкие лебеди: Жизненные ценности современной молодежи / В. Лукин. - Культура. – 2001. – №16. – С. 4.

37. Лукьянова, С.П. Ценностно-смысловые ориентации студентов-психологов на завершающем этапе обучения в контексте профессионального становления / С.П. Лукьянова, Е.В. Пахомова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2010. – № 17 (193). – С. 47–51.

38. Мэй Р. Мужество творить: Очерк психологии творчества. Львов: Инициатива; М.: Ин-т общегуманит. исслед., 2001. -127 с.

39. Мамедова, Ж.С. Ценностные ориентации в структуре личности / Ж.С. Мамедова // Межвузовский сборник научных трудов. «Российское общество:

цивилизационные горизонты трансформации». Выпуск 1. Саратов, 2011. - С. 96-100.

40. Мамедова, Ж.С. Ценностные ориентации личности в контексте временной перспективы / Ж.С. Мамедова // Гуманитарные и социально-экономические науки. Спецвыпуск «Педагогика» № 6. Ростов на Дону, издательство РГПУ, 2006. - С. 121 – 132.

41. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты. - М.: МГУ, 2002. – 123 с.

42. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. - СПб.: Питер, 3-е издание, 2008. – 478 с.

43. Мясищев, В.Н. Структура личности и отношение человека к Действительности / В.Н. Мясищев // Психология личности. Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. - М., 1982. - С. 35 – 38.

44. Набойченко, Е.С. Влияние мотивов и ценностно-смысловых ориентаций на профессиональную деятельность курсантов МЧС / Е.С. Набойченко, Т.С. Вершинина // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 6. – С. 65–68.

45. Непомнящая, Н.И. Ценность как личностное основание: Типы. Диагностика. Формирование / Н.И. Непомнящая. - М., 2000 – 176 с.

46. Немов, Р.С. Психология: в 2 т / Р.С. Немов. - М., 1994. -Т.2. - 576 с.

47. Нугаева, О.Г. Психологическая сущность и соотношение понятий «ценности» и «ценностные ориентации» / О.Г. Нугаева, Ю.Е. Кроводонова // Специальное образование № 2 - 2012 - С. 84-86.

48. Олпорт, Г. Становление: основные положения психологии личности / Г. Олпорт // Перевод Л. Трубицыной и Д. Леонтьева. Избранные труды. М.: "Смысл", 2002. – С. 75.

49. Островская, К.В. В поисках ценностей / К.В. Островская. - М., 2000. – С. 51.

50. Петрова, Н.Г. О формировании ценностных ориентаций / Н.Г. Петрова // Специалист. - 2001. - №12. - С. 16.

51. Потапова, И.И. Система ценностных ориентаций и направленность личности / И.И. Потапова // Научные исследования в образовании. – 2010. – № 6. – С. 73.

52. Потехина, Н.В. Смысло-жизненные и ценностные ориентации спасателей МЧС / Н.В. Потехина // Дисс. канд. психол. наук. - М.: 2006.

53. Петровский, А.В. Человек над ситуацией / А.В. Петровский. – М.: Смысл, 2010. – 559 с.

54. Петровский, А.В. Теория личности с позиций категориального анализа психологии / А.В. Петровский // Психология личности в трудах отечественных психологов. - СПб.: Издательство Питер, 2000. – С. 75-83.

55. Петровский, А.В. Психология в России: XX век / А.В. Петровский. — М.: Изд-во УРАО, 2000. — 312 с.

56. Пчелкина, Е.П. Структура ценностных предпочтений в отношении здоровья / Е.П. Пчелкина // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании 2012». – Выпуск 4. Том 20. – Одесса: КУПРИЕНКО, 2012 – С. 14-16.

57. Пчелкина, Е.П. Особенности самоактуализации у людей зрелого возраста при различном уровне рефлексии / Е.П. Пчелкина, О.В. Муравьева // Молодежь и научно-технический прогресс: Сборник докладов международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. / Сост. Т.В. Абрамова, А.П. Гаевой, В.М. Уваров [и др.]. – Губкин: ООО «Айкью», 2011. – Часть II. – 285с. – С. 131-135

58. Расторгуева, Е.Н. К определению самоактуализации / Е.Н. Расторгуева // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2013. – № 5 (99). – С. 114–121.

59. Резниченко, Ю.В. Социально-психологические характеристики ценностно-смысловой сферы субъектов управления / Ю.В. Резниченко // Авт. дисс. на соиск. степени к. псих. наук, Ярославль, 2008.



60. Роджерс, К. Клиенто-центрированная терапия / К. Роджерс. - М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2002. – 320 с.
61. Рокич, М. Природа человеческих ценностей / М. Рокич. - N.Y., Свободная пресса, 1973 - 153 с.
62. Романин, А.Н. Основы психотерапии / А.Н. Романин. - Ростов-на-Дону, 2004 – 221 с.
63. Саганенко Г.И. Метод выявления релевантных ценностей / Г.И. Саганенко, А.Э. Гегер, Е.И. Степанова // Материалы конференции «Современные проблемы формирования методного арсенала. – М.: Институт социологии РАН, 2010. – С. 129-131.
64. Сборник психологических тестов. Часть I: Пособие / Сост. Е.Е. Миронова. – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2005 – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2006. – 146 с.
65. Селюч, М.Г. Смысл жизни в контексте творческого развития руководителя системы образования / М.Г. Селюч // Вестник Государственного университета управления. — Серия: Социология и управление персоналом. 2014. - №5 (31). – С. 126-131.
66. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2006. – 350 с.
67. Синягин, Ю. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала / Ю. Синягин. - Монография. — М.: Изд-во РАГС, 2009. – 250с.
68. Соловых, О.В. О теоретических аспектах самоактуализации личности / О.В. Соловых // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – № 6 (125). – С. 25–31.
69. Сорокина, Ю.Е. Профессиональная направленность как составляющая личностного самоопределения в отрочестве и юности / Ю.Е. Сорокина // Журнал Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки № 2. – 2008. - Тула: Издательство ТулГУ. — С. 394.
70. Сорокина, Ю.Е. Ценностные ориентации в контексте смысловой перспективы проектов жизни / Ю.Е. Сорокина // Известия Тульского

государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – № 1-1. – С. 442–452.

71. Сорокоумова, Е.А. Изучение ценностных ориентаций посредством метафоры / Е.А. Сорокоумова, Д.С. Фадеев // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Выпуск № 1-1 / том 17. - 2015. - С. 48-55.

72. Спирина, О.Н. Основное содержание ценностных ориентаций личности / О.Н. Спирина // Журнал Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. Выпуск № 2. – 2011. – С. 33-34.

73. Столин, В.В. Общая психодиагностика / В.В. Столин, В.С. Аванесов. - СПб.: Изд-во «Речь», 2000. – 440 с.

74. Суетина, Н.М. Ценность и ценностные ориентации: концептуализация основных подходов / Н.М. Суетина // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология № 8. – 2014. – С. 22-23.

75. Сыркина, А.Л. Исследование ценностно-смысловых характеристик личности профессионала / А.Л. Сыркина // Журнал «ЧФ: Проблемы психологии и эргономики», Тверь, 2013. - С. 20-24.

76. Томас, У., Знанецкий Ф. Методологические заметки / У. Томас, Ф. Знанецкий // Американская социологическая мысль. – М.: Изд-во МГУ, 1994. – 349 с.

77. Узнадзе, Д.Н. Установка человека. Проблема объективации / Д.Н. Узнадзе // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб.: Питер, 2000. - С. 87-91.

78. Фейдимен, Дж. Абрахам Маслоу, и психология самоактуализации / Дж. Фейдимен, Р. Фрейгер. - М.: Владос, 2001. - С. 21-29.

79. Фидлер, Ф.Ф. Из мира литераторов: Характеры и суждения / Ф.Ф. Фидлер. - Перевод, указатель и примечания К. М. Азадовского. - М.: НЛЮ, 2008. – С. 39

80. Франкл, В. Воля к смыслу / В. Франкл. - Пер. с англ. М.: Апрель-Пресс, Издательство ЭКСМО - Пресс, 2000. – С. 68.
81. Файоль, А. Управление - это наука и искусство /А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. - М.: Республика, 1992. – С. 49.
82. Шварц, Ш. Культурные ценностные ориентации: природа и следствие национальных различий / Ш. Шварц // Психология. 2008. - Т. 5, №2. – С. 37-67.
83. Шерковин, Ю.А. Проблема ценностных ориентации и массовые информационные процессы / Ю.А. Шерковин // Психол. журн. - 1982. - Т.3. - № 5. - С. 235-145.
84. Щелокова, Е.Г. Ценностно-смысловые приоритеты будущих профессионалов с разными карьерными ориентациями / Е.Г. Щелокова // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 11-4. – С. 788–794.
85. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М.С. Яницкий. – Кемерово, 2000. – 204 с.
86. Яницкий, М.С. Основные методологические подходы к изучению ценностно-смысловой сферы личности / М.С. Яницкий, А.В. Серый // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2012. – № 19-1. – С. 82–97.
87. Ядов, В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе / В.А. Ядов // Социол. журн. - 1994. - № 1. - С. 35-52.