

**РОДЧЕНКОВА І.В.**

*здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи  
Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля,  
м. Сєвєродонецьк*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ**

У статті визначаються соціально-психологічні передумови самоактуалізації працівників сфери управління. Акцентується увага на тому, що саме система особистісних смислів сприяє самоактуалізації управлінця. Власне, ресурс, процес та результат є провідними складовими самоактуалізації фахівця управлінської сфери. Так, ресурс розподіляється на: особистісний (особистісно-професійний потенціал: спрямованість, здібності, риси характеру, креативність тощо); управлінський (компетентність, управлінський досвід, управлінська позиція, задоволеність управлінською діяльністю, стиль управління тощо); організаційний (сфера діяльності організації, цілі, організаційна культура, психологічний клімат тощо); суспільний (умови розвитку суспільства, специфіка ринку праці тощо). Отже, здобутком самоактуалізації є особистісна й професійна зрілість; ефективність управлінської моделі й соціально-корисний результат організаційної політики компанії. З'ясовано, що у структурі самоактуалізації визначають форми прояву (зовнішню й внутрішню); види проявів (діяльнісна, що має прояв у самовираженні в різних формах діяльності, забезпечує високий рівень професійної компетентності та майстерності; соціальна, спрямована на реалізацію суспільно-корисної місії; особистісна, що сприяє духовному зростанню індивіда). Самоактуалізація розглядається як основний спосіб реалізації особистості.

**Ключові слова:** *життєвий шлях особистості, працівники сфери управління, самоактуалізація, самореалізація, смисложиттєві орієнтації.*

**Постановка проблеми.** Самоактуалізація як спрямованість працівника сфери управління щодо вдосконалення, реалізацію власних здібностей в процесі активності та діяльності, сприяє оформленню автентичності й цілісності особистості через її розкриття, усвідомлення та єдність усіх складових власної індивідуальності. Відповідно, процес становлення самоактуалізації особистості працівника сфери управління здійснюється завдяки набуттю статусу суб'єкту індивідуального та соціального розвитку впродовж усього життєвого шляху.

Вперше проблему потреби особистості в самоактуалізації дослідив К. Гольдштейн [12]. Виходячи з нового уявлення про динаміку живої системи, він переконував, що організм як жива система прагне до

актуалізації тих можливостей, які закладені в ньому від природи. Процес розгортання цих можливостей автор назвав «самоактуалізацією» і акцентував, що самоактуалізація особистості є основним мотивом і метою її життя.

К. Роджерс [7] вважав, що людина здатна визначати свою долю, важлива теза, яка характеризує самоактуалізацію особистості. Вчений стверджував, що вся поведінка регулюється певним об'єднуючим мотивом, який він назвав тенденцією до актуалізації. Цей мотив являє собою тенденцію розвивати всі свої здібності, щоб зберегти і розвивати особистість. Тенденція актуалізації являється активним процесом, відповідаючи за те, що організм завжди прагне до певної мети, або починання, дослідження, зміни в оточенні, гра чи творчість. Вона веде особистість до автономії та самодостатності. К. Роджерс стверджував, що особою керує процес зростання, в якому особистий потенціал здійснюється впритул до реалізації. Науковець також вважав, що ця конструктивна біологічна тенденція є загальною для усіх форм життя, і притаманна не лише людині, а усьому живому.

Стосовно поняття «самоактуалізація», слід зазначити, що воно використовується К. Юнгом [9]. Самоактуалізація, на його думку, означає кінцеву мету розвитку особистості, досягнення нею єдності, на базі найбільш повної диференціації та інтеграції різних її сторін.

Поняття «самоактуалізація» використовується в роботах А. Адлера [1] та Е. Фромма [8]. Так, вчені розглядають самоактуалізацію як фундаментальний мотив людського життя, прагнення до найбільшого з можливого (Адлер), до реалізації своїх здібностей, своєї актуальності, розвитку спілкування з іншими людьми (Фромм). А. Адлер визнає, що кожна людина здатна самостійно планувати свої дії, керувати ними та усвідомлювати значення своїх дій для власної самореалізації [1]. Проте, Е. Фромм вважає, що використання своїх здібностей є продуктивним тільки за умови поєднання зі світом [8].

Такі представники гуманістичної психології, як Д. Бьюдженталь [10], Ш. Бюлер [11], К. Голдштейн [12], з позиції самоактуалізації розглядають людину як цілісну істоту, котра відображає суму своїх складових, буття якої розгортається в контексті людських взаємовідносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Також слід відмітити, що вітчизняний вчений-гуманіст (Г. Балл) [2] висвітлює виняткову роль процесу самоактуалізації у житті людини переважно у загально-психологічному плані, не торкаючись конкретних особливостей самоактуалізації особистості в процесі особистісного чи професійного становлення. Разом із тим практика доводить, що дослідження проблеми самоактуалізації повинні базуватися на ідеях системного й особистісно-орієнтовного підходу (І. Бех) на принципах надання психологічної допомоги особистості у життєвому та професійному самовизначенні та самопізнанні.

У філософському аспекті самоактуалізацію особистості людини розуміють, як джерело, що спонукає до пошуку сенсу життя; і розглядають, як чинник духовного зростання, зокрема, обов'язковим компонентом самоактуалізації виступає творча самодіяльність людини, як спосіб самотворення особистості, як внутрішній зміст цієї діяльності й гідний особистості і суспільства спосіб буття.

Дослідниця, З.С. Карпенко [4] розкриваючи питання аксіопсихологічної траєкторії саморозвитку особистості, згадує теорію А. Маслоу [6], згідно якої уявлення про структуру і розвиток мотивації ґрунтувалися на ідеї вроджених, універсальних для будь-якої людини потреб, актуалізація яких символізує певний рівень особистісної зрілості. Почергове задоволення цих потреб веде до найвищого ступеня духовного розвитку людини – самоактуалізації – максимально можливої реалізації здібностей, покликання, «Я-концепції». Особистість здатна до самоактуалізації – абсолютний суб'єкт – розриває пута вітальних, предметних, соціальних й індивідуальних обмежень і виходить в неосяжний простір випробування своїх духовних, сутнісних сил.

Ще один параметр прояву інтегральної суб'єктності знаходимо в періодизації життєвого шляху особистості Ш. Бюлер [11]. Вчена виходила з того, що рушієм психосоціального розвитку людини є інтенції – прагнення до самоздійснення, що із середини, з боку незмінного духовного «Я» детермінують діяльність і поведінку суб'єкта. Ці прагнення проявляються у життєвих виборах особистості та спрямовані на реалізацію тих чи тих цілей, смислів і цінностей людського існування. Оскільки задоволення інтенцій репрезентує факт самоствердження особистості, об'єктивацію внутрішніх спонукань і вихід індивіда за межі свого суб'єктивного досвіду, такі інтенції було названо трансцендентальними. Визначені Бюлер інтенції можна розглядати і як своєрідні вікові задачі особистісного зростання, усвідомлення і своєчасне розв'язання яких забезпечує повноту життя людини, відтворення своєї індивідуальності у творчій діяльності, звершення місії життя і примирення із собою та іншими людьми.

У своїх працях О. Леонт'єв [5], здійснює порівняння понять «самореалізація» та «самоактуалізація». Зокрема дослідник зазначав, що поняття «самореалізація» є набагато ширшим за поняття «самоактуалізація», оскільки поняття «самореалізація» не прив'язане до певної теоретичної парадигми і визначає процеси особистісного розвитку і трансляції особистістю себе іншим людям і культурі, через творчі і комунікативні процеси. Поняття «самоактуалізація» О. Леонт'єв, навпаки, визначає як конкретне теоретичне трактування розвитку і самореалізації особистості, що передбачає наявність вродженого потенціалу особливих людських властивостей і характеристик, який повинен за сприятливих умов розвитку,

розгортатися, переходячи з потенційної в актуальну. Таке розуміння самоактуалізації та самореалізації обумовлює входження цих понять в коло проблематики самосвідомості особистості [5].

У визначенні поняття «самоактуалізація», розкривається процес актуалізації людиною власних потенціалів та використання їх, як засобів реалізації сенсу життя. Процес самоактуалізації, на думку вченого, тісно переплітається з процесом життєтворчості, виступаючи часом передумовою, а часом результатом життєтворчості. У цьому контексті, самоактуалізація починає діяти як механізм саморегуляції соціальної поведінки особистості наступним чином.

У процесі самоактуалізації формується та усвідомлюється система ціннісних орієнтацій, що визначають характер змісту та засобів досягнення провідних життєвих цілей особистості, і тому є основою саморегуляції її соціальної поведінки.

Власне у процесі самоактуалізації розвивається соціально-конструктивна життєва позиція, що передбачає усвідомлення необхідності творчої взаємодії з соціальним середовищем на основі прийняття особистістю відповідальності за побудову власного життя, ставлення до оточуючих як до суб'єктів життя, а не засобів досягнення власних цілей.

У процесі самоактуалізації викристалізовується компетентність особистості в часі. Минуле, у свідомості людини, сприймається як джерело досвіду, майбутнє – лише як сфера цілепокладання, а теперішнє – як єдиний доступний активності часовий вимір.

Таким чином, одним із результатів самоактуалізації є формування суб'єктивно і об'єктивно узгодженого стилю життя – індивідуально обраної системи засобів взаємодії з соціальним середовищем. Самоактуалізація – це процес, а не мета, як говорить дослідник.

Важливими є дослідження А. Маслоу [6] щодо психологічних характеристик особистості, яка самоактуалізується, а саме: активне сприйняття дійсності й здатність добре орієнтуватися у ній; прийняття себе та інших людей такими, як вони є; безпосередність у вчинках і спонтанність у виявленні своїх почуттів та думок; зосередженість уваги на тому, що відбувається ззовні, на відмінну від орієнтації тільки на внутрішній світ; почуття гумору і розвинені творчі здібності; неприйняття умовностей, але без показного їх ігнорування; стурбованість благополуччям інших людей, а не забезпечення тільки власного щастя; здатність глибоко розуміти і дивитися на життя «розплющеними» очима, оцінювати його неупереджено, об'єктивно; встановлення з оточуючими людьми (хоч і не зі всіма) доброзичливих особистих взаємин; відкрита й чесна поведінка в усіх ситуаціях; безпосередня включеність у життя з повним зануренням у нього так, як це роблять діти; перевага надається новим, неходженим і часто небезпечним шляхам; уміння покладатися на свій досвід, розум і

почуття, а не на думку інших людей, традиції та умовності, позиції авторитетів; готовність стати непопулярним, невизнаним більшістю людей за нетрадиційні погляди; здатність брати на себе відповідальність, а не уникати її; докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей.

### **Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.**

Нами виокремлено такі провідні чинники самоактуалізованої особистості: підтримка; орієнтація в часі; ціннісні орієнтації; гнучкість поведінки; сенситивність; спонтанність; уявлення про природу людини; синергія; прийняття агресії; контактність; пізнавальні потреби; креативність, а також найсуттєвіші вагомні складові самоактуалізованої особистості: самоповага, самоприйняття. Окрім цього, нами визначено показники сформованості самоактуалізованої особистості: Цілі в житті; Процес життя; Результативність життя; Локус контроль Я; Локус контроль – життя.

Нами проведено дослідження ціннісних орієнтацій працівників сфери управління у відповідності з їх професійним статусом (середня управлінська ланка і високий рівень управлінського рангу) та стажем професійної діяльності (до 5-ти та понад 5-ти років управлінського досвіду).

За результатами діагностики (Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) О. Леонтєва) виявляються такі тенденції стосовно взаємодії особистісних рис й чиннику самоактуалізації за загальною вибіркою досліджуваних.

Так, креативність, контактність, спонтанність, пізнавальні потреби є найбільш взаємопов'язаними із смисложиттєвими особливостями працівників сфери управління, й, навпаки, підтримка та уявлення про природу людини є менш пов'язаними із ними у працівників сфери управління.

Тенденція щодо самостійності та здійснення власного вибору недостатньо сформована у більшості працівників сфери управління середньої ланки (від 63% до 72%) і це може свідчити про те, що вони схильні до зовнішнього впливу. Високі показники в шкалі підтримки мають невеликий відсоток досліджуваних осіб (від 13% до 21%), але більший відсоток мають представники працівників сфери управління середньої ланки із професійним стажем до 10-ті років та працівники сфери управління високого рангу.

Це свідчить про те, що ця частина працівників сфери управління прагне керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками, принципами, але все це не приводить до конфронтації з груповими нормами. Тобто це особистості не схильні до зовнішнього впливу і більш вільні в своїх виборах. Проте є відсоток, а саме (від 10% до 16%) досліджуваних, які мають низькі показники по даній шкалі, що свідчить про несформовану самостійність, високий ступень залежності та конформності.

За шкалою ціннісної орієнтації найбільші показники середнього рівня (від 62% до 63%), тобто спостерігається тенденція у працівників сфери управління частково поділяти цінності, які притаманні особистості, що самоактуалізується. Втім, у працівників сфери управління високого рівню спостерігається тенденція до незначного підвищення кількості осіб, що виявляють зазначені цінності.

Схильність до сенситивності, передусім, яскравіше представлена у групі працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 5-ті років (24%) та працівників сфери управління високого рангу (25%). Це свідчить про те, що вони можуть рефлектувати свої потреби і почуття. Найбільші показники виявлені в середньому рівні (від 62% до 65%), що дає можливість говорити про те, що не завжди відбувається рефлектування своїх потреб і почуттів у працівників сфери управління.

За загальною вибіркою досліджуваних зрозуміло, що тенденція до спонтанності є доволі характерною для цієї групи. Високі показники мають невеликий відрив у представників різних груп (від 26% до 29%), але більше таких досліджуваних серед працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 5-ті років. Тому для них характерна здатність спонтанно і безпосередньо виражати свої почутті.

Це не означає що у них відсутня здатність до продуманих, цілеспрямованих дій, це лише говорить про те, що свої дії вони не прораховують заздалегідь. Але найбільший відсоток працівників сфери управління мають середні показники (від 58% до 61%) це свідчить про те, що вони не завжди ведуть себе природно, розкуто та мають тенденцію приховувати свої емоції від оточуючих.

Працівники сфери управління високого рангу (21%), а також інші представники цієї вибірки: працівників сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ті років (15%), із стажем професійної діяльності до 10-ті років (14%) виявляють більш позитивне ставлення до людської природи, не вважають дихотомії мужності/жіночності, раціональності/емоційності антагоністичними.

Але найбільший відсоток залишається в середньому рівні (від 61% до 66%) у працівників сфери управління середньої ланки та (69%) у працівників сфери управління високого рангу. Це свідчить про те, що не завжди вони готові сприймати людську природу позитивно, не поділяють людей на добрих і не добрих та не вважають дихотомії такими вже антагоністичними.

Також цілісне уявлення про світ та інших людей є більш сформованим у працівників сфери управління високого рангу (28%), ніж у працівників сфери управління середньої ланки (від 19% до 21%). Середній рівень за даною шкалою має найбільший відсоток працівників сфери управління середньої ланки (від 60% до 67%), що не дає можливість повністю сприймати цілісно світ і людей, розуміти

зв'язок протилежностей таких як дозвілля і робота, тілесне та духовне та ін.

За вибіркою в цілому можна зазначити, що працівники сфери управління середньої ланки, а також працівники сфери управління високого рангу схильні до встановлення емоційно насичених контактів з іншими людьми, але таких досліджуваних, які мають високі показники не так багато (від 20% до 26%).

Найбільші показники в середньому рівні, але порівнюючи результати працівників сфери управління середньої ланки та працівників сфери управління високого рангу можна простежити, що працівники сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ті років (83%) та стажем професійної діяльності до 10-ті років (70%) мають більший відсоток в даному рівні ніж працівників сфери управління високого рангу (58%).

Це може говорити про те, що для працівників сфери управління середньої ланки контактність та комунікативність мають дуже велике значення оскільки через спілкування з найповніше реалізується професійна діяльність. Для працівників сфери управління високого рангу більшого значення набуває усвідомлення ними таких якостей, які зумовлюють людські взаємини, також активізується вироблення особистих поглядів на характер взаєностосунків.

Потрібно зазначити, що низькі показники в даній шкалі (від 10% до 18%), причому найбільше таких представників працівників сфери управління, які показують низький рівень серед працівників сфери управління середньої ланки та серед працівників сфери управління високого рангу це може бути пов'язано з різними труднощами, які супроводжують дану професійну групу, завищений рівень домагань й недостатній рівень самооцінки, розбіжності реального й ідеального «Я» тощо.

Пізнавальні потреби більш характерними є для працівників сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 10-ти років (23%), ніж для інших представників вибірки, працівників сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ті років та працівників сфери управління високого рангу (від 20% до 21% відповідно).

Більшість представників групи, які приймали участь в діагностиці мають середні показники, причому у працівників сфери управління середньої ланки та працівників сфери управління високого рангу вони складають (63%), а у працівників сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 5-ті років (59%).

Це говорить про те, що пізнавальні потреби, прагнення до надбання нових знань про оточуючий світ, допитливість носить стихійно-емоційний характер і частіше всього не має соціально значимого продукту діяльності. Потрібно зазначити, що розвиток потреби в знаннях тісно пов'язаний з загальним розвитком

особистості, яка може знаходити в змісті наук, що є необхідними для професійної діяльності.

Але на жаль є серед працівників сфери управління середньої ланки такі, які мають низькі показники пізнавальної потреби (від 14% до 21%), причому для працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 5-ті років цей показник більший. Потреба в надбанні нових знань складається лише в ситуаціях, які сприяють усвідомленню необхідності цих знань для життя і діяльності, тому можна говорити про те, що вони (працівники сфери управління) не усвідомлюють до кінця важливість знань, навчання для подальшого професійного зростання.

За вибіркою в цілому можна зазначити наявність тенденції щодо креативності в групах досліджуваних. Більшість учасників опитування виявляють середній результат творчої спрямованості особистості (від 60% у працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 5-ті років до 64% у працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 10-ті років та працівників сфери управління високого рангу) та високий рівень (від 24% у працівників сфери управління середньої ланки до 26% у працівників сфери управління високого рангу).

Це люди, які інтуїтивно відчувають, що потрібно для створення нової ідеї або рішення складної задачі, тобто це відмова від стереотипного мислення, гнучкість та оригінальність, здатність до нового бачення проблеми або ситуації. Працівники сфери управління, які мають низькі показники в шкалі креативності, на жаль недооцінюють переваги, які надає креатив в повсякденному житті. Таких представників найбільше у групі працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 5-ті років (16%), найменше серед працівників сфери управління із стажем професійної діяльності до 10-ті років (12%) та серед працівників сфери управління високого рангу (10%). Творча спрямованість характерна для всіх, але може втрачатися під впливом середовища.

Таким чином, узагальнюючи вищезазначене окреслимо, що у працівників сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності найзначущими передумовами розвитку смисложиттєвих орієнтацій є ціннісні орієнтації, сенситивність, контактність, креативність.

Однак, уявлення про людську природу не сприяють становленню смисложиттєвих орієнтацій у цій групі досліджуваних. Окрім цього, у групі працівників сфери управління середньої ланки із стажем професійної діяльності до 10-ті років найсуттєвішими передумовами розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління є спонтанність, синергія, пізнавальні потреби, креативність. Хоча, уявлення про людську природу не сприяють становленню смисложиттєвих орієнтацій.



У працівників сфери управління високого рангу майже усі властивості, що характерні для особистості, котра самоактуалізується сприяють розвитку смисложиттєвих орієнтацій, слід підкреслити, що саме: синергія, спонтанність, контактність й креативність є суттєвими передумовами становлення зазначеного утворення.

**Висновки.** Вищезазначене свідчить про те, що суттєвими передумовами розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління є психологічні властивості, що характеризують самоактуалізовану особистість, а саме: підтримка інших, наявність ціннісних орієнтацій вагомих для самоактуалізованої особистості, сенситивність, спонтанність, уявлення про природу людини, синергія, контактність, пізнавальні потреби, креативність.

Дані властивості сприяють розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління, як середньої ланки, так і працівників сфери управління високого рангу. Проте, синергія, пізнавальні потреби й самоактуалізаційний компонент в цілому є найважливішими показниками та чинниками розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління.

#### **Список використаної літератури:**

1. Адлер А. Индивидуальная психология и развитие ребенка / А.Адлер. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2017 - 144 с.
2. Балл Г.О. К анализу стратегий психологического воздействия. // Майєвтика у системі психологічних знань: Матеріали міжнародної наукової конференції. – Київ, 1993. – С.7-10.
3. Бех І.Д. Виховання особистості: у 2-х кн. Кн. 2 Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади / І.Д.Бех. – К.: Либідь, 2003. – 344с.
4. Карпенко З.С. Аксиологічна психологія особистості./ З.С.Карпенко – Івано-Франківськ.: Лілея – НВ., 2009. - 512с
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие / А. Н. Леонтьев ; науч. ред. и предисл. Д. А. Леонтьева. 2-е изд., стер. М. : Смысл; Академия, 2005. 345 с.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. I Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. - 352 с.
7. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека Текст. / К. Роджерс. М.: Прогресс, 1998. 480 с.
8. Фромм Э. Душа человека / Э. Фромм; сост. П.С. Гуревич, С.Я.Левит. – М.: АСТ-ЛТД, 1998. – 685с.
9. Юнг К. Человек и его символы. М.: Серебряные нити, 2017. – 352 с.
10. Bugental J. F. T. The search for existential identity. – San Francisco: Jossey – Bass, 1988. – 330 p.
11. Buhler Ch. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches problem. – Leipzig: Hirzel, 1933.
12. Goldstein K. A history of psychology in autobiography / Kurt Goldstein (W. Riese, Ed.). In E. G. Boring & G. Lindzey (Eds.), 1967. - Vol. 5, pp. 145–166.

#### **References**

1. Adler A. Individual`naya psikhologiya i razvitie rebenka / A.Adler. – М.: Institut obshhegumanitarny`kh issledovaniy, 2017 - 144 s.

2. Ball G.O. K analizu strategij psihologicheskogo vozdejstviya. // Majyevtika u sistemi` psihologi`chnikh znan`: Materi`ali mi`zhnarodnoyi naukovoyi konferenci`yi. – Kiyiv, 1993. – S.7-10.
3. Bekh I`.D. Vikhovannya osobistosti`: u 2-kh kn. Kn. 2 Osobisti`sno ori`yentovaniy pi`dkhi`d: naukovopraktichni` zasadi / I`.D.Bekh. – K.: Libi`d`, 2003. – 344s.
4. Karpenko Z.S. Aksi`ologi`chna psihologi`ya osobistosti`./ Z.S.Karpenko – I`vano-Franki`vs`k.: Li`leya – NV., 2009. - 512s
5. Leont`ev A. N. Deyatel`nost`. Soznanie. Lichnost` : uchebnoe posobie / A. N. Leont`ev ; nauch. red. i predisl. D. A. Leont`eva. 2-e izd., ster. M. : Smy`sl; Akademiya, 2005. 345 s.
6. Maslou A. Motivaciya i lichnost`. 3-e izd. I Per. s anrl. SPb.: Piter, 2008. - 352 s.
7. Rodzhers K. Vzgljad na psihoterapiyu. Stanovlenie cheloveka Tekst. / K. Rodzhers. M.: Progress, 1998. 480 s.
8. Fromm E`. Dusha cheloveka / E`. Fromm; sost. P.S. Gurevich, S.Ya.Levit. – M.: AST-LTD, 1998. – 685s.
9. Yung K. Chelovek i ego simvol`. M.: Serebryany`e niti, 2017. – 352 s.
10. Bugental J. F. T. The search for existential identity. – San Francisco: Jossey – Bass, 1988. – 330 p.
11. Buhler Ch. Der menschliche Lebenslauf als psychologisches problem. – Leipzig: Hirzel, 1933.
12. Goldstein K. A history of psychology in autobiography / Kurt Goldstein (W. Riese, Ed.). In E. G. Boring & G. Lindzey (Eds.), 1967. - Vol. 5, pp. 145–166.

### **Rodchenkova I.V.**

#### **Social psychologically features of self-actualization of employees in the field of management**

The article defines the socio-psychological prerequisites for self-actualization of employees in the field of management. Emphasis is placed on the fact that it is the system of personal meanings that contributes to the self-actualization of the manager. In fact, the resource, process and result are the leading components of self-actualization of the manager in the field of management. Thus, the resource is divided into: personal (personal and professional potential: orientation, abilities, character traits, creativity, etc.); managerial (competence, managerial experience, managerial position, satisfaction with managerial activity, management style, etc.); organizational (scope of activity of the organization, goals, organizational culture, psychological climate, etc.); social (conditions of society development, specifics of the labor market, etc.). Thus, the achievement of self-actualization is personal and professional maturity; the effectiveness of the management model and the socially useful result of the company's organizational policy. It is found out that in the structure of self-actualization the forms of manifestation are determined; types of manifestations. Self-actualization is considered as the main way of realization of the personality.

**Key words:** *life path of a person, employees of the sphere of management, self-actualization, self-realization, meaning-life orientations.*

### **Родченкова И.В.**

#### **Социально-психологические особенности самоактуализации работников сферы управления**

В статье определяются социально-психологические предпосылки для самоактуализации работников сферы управления. Акцентируется внимание на том, что именно система личностных смыслов способствует самоактуализации управленца. Собственно ресурс, процесс и результат являются ведущими составляющими самоактуализации специалиста управленческой сферы. Так,

ресурс делится на: личностный (личностно-профессиональный потенциал: направленность, способности, черты характера, креативность и т.п.); управленческий (компетентность, управленческий опыт, управленческая позиция, удовлетворенность управленческой деятельностью, стиль управления и т.п.); организационный (сфера деятельности организации, цели, организационная культура, психологический климат и т.п.); общественный (условия развития общества, специфика рынка труда и т.п.). Следовательно, достижением самоактуализации является личностная и профессиональная зрелость; эффективность управленческой модели и социально-полезный результат организационной политики компании. Выяснено, что в структуре самоактуализации определяют формы проявления; виды проявлений. Самоактуализация рассматривается как основной метод реализации личности.

**Ключевые слова:** *жизненный путь личности, работники сферы управления, самоактуализация, самореализация, смысложизненные ориентации.*