

РОДЧЕНКОВА І.В.*здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи**Східноукраїнського національного університете**ім. В.Дала, м. Сєвєродонецьк*

СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ

У статті емпірично досліджено смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління залежно від рівня їх самоактуалізації та здійснено порівняльний аналіз зазначеного зв'язку. Визначено, що загальними компонентами, які сприяють самоактуалізації працівників сфери управління є: ставлення до себе, особливості локусу контролю, задоволеності життям та власної ролі. Показано, що провідним критерієм, який уособлює смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління, є просоціальна ціннісна спрямованість особистості; натомість егоїстичній спрямованості, що протидіє смисложиттєвим орієнтаціям управлінців. Серед чинників, які впливають на смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління визначено самоактуалізаційний, що поєднує пізнавальні потреби, орієнтацію у часі, самоприйняття, креативність, гнучкість поведінки; ціннісно-рефлексивний, що поєднує контактність, спонтанність, сенситивність, гнучкість поведінки; діяльнісно-адаптивний, що поєднує синергію, локус-контролю-Я, локус контролю – життя, процес життя; організаційний, що поєднує результативність життя, ціннісні орієнтації, уявлення про природу людини, прийняття агресії.

Більш самоактуалізованими виявилися працівники сфери управління високого рангу та управлінці середньої ланки зі стажем професійної діяльності від 5-ти до 10-ти років, у порівнянні з працівниками сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності до 5-ти років.

Представлено концептуальну модель соціально-психологічних умов і чинників розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління, що розкриває складність й динамічність представлених соціально-психологічних конструктів та охоплює самореалізацію в особистісному зростанні (саморозвиток), індивідуальнісну самореалізацію (мобілізація ресурсів), соціальну (взаємостосунки) та екзистенційну (життєреалізування) самореалізацію. Суттєвими умовами розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління, як середньої ланки, так й управлінців високого рангу 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. При цьому, синергія, пізнавальні потреби й самоактуалізаційний компонент є найважливішими показниками розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління.

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

Постановка проблеми. 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.

Саме, в 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.

Упродовж процесу 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід відмітити, що Г. Балл [1] 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 [2], Н. Завацька [4] та ін.) на принципах надання психологічної допомоги особистості у життєвому та професійному самовизначенні та самопізнанні (Ю. Бохонокова) [3].

Важливим є дослідження А. Маслоу [6] психологічних характеристик особистості, яка самоактуалізується: 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 зовні, 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.

Нами розроблено концептуальну модель соціально-психологічних умов і чинників розвитку смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації працівників сфери управління й виокремлено такі компоненти:

- *продуктивний компонент* самореалізації працівника сфери управління;

- *особистісний компонент*, що дозволяє поставити проблему самоактуалізації і рівня креативності особистості;

- *процесуальний компонент*, в якому виявляються проблеми процесу самореалізації працівника сфери управління в суб'єктивному часі і просторі життєвого світу людини;

- *діяльнісний компонент*, що дозволяє наявніше поставити проблеми спрямованості, вибіркості, мотивації, детермінації, регуляції діяльності, за допомогою яких особистість реалізує себе.

Зазначені компоненти інтегруються залежно від визначення працівником власної місії в процесі самоактуалізації. З покомпонентними рівнями самоактуалізації, генезисом самоактуалізації особистості пов'язані смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління.

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) (С. Кудінов [5]). Самоактуалізація розглядається як основний спосіб реалізації особистості; при цьому актуалізація, напруга й зняття є вагомими фазами самоактуалізації (І. Маноха [7]).

Отже, самоактуалізація, як спрямованість працівника сфери управління на вдосконалення, реалізацію власних здібностей у процесі професійної діяльності, сприяє оформленню автентичності й цілісності його особистості через розкриття, усвідомлення та єдність усіх складових власної індивідуальності. Відповідно процес становлення самоактуалізації особистості працівника сфери управління

здійснюється завдяки набуттю статусу суб'єктом індивідуального та соціального розвитку впродовж життєвого та професійного шляху.

Доведено, що саме система особистісних смислів сприяє самоактуалізації управлінця (М. Ткалич [8]). 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). У структурі процесу виокремлюються певні етапи – від самовизначення й самовираження до особистісної самоактуалізації й до «акме». Виявлено, що здобутком самоактуалізації є особистісна й професійна зрілість; ефективність управлінської моделі й соціально-корисний результат організаційної політики компанії.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У дослідженні взаємодії смисложиттєвих орієнтацій та самоактуалізації респондентів, нами застосовано такі психодіагностичні методики: «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (СЖО) Д. Леонтєва; методика САМОАЛ, а також шкали методики самоставлення В. Століна («Самоповага» та «Самоприйняття»).

Загальна кількість досліджуваних становила 125 респондентів: працівники сфери управління із професійним стажем від 1-го до 10-ти років – 100 (жінок 44; чоловіків 56); працівники сфери управління вищого рангу 25 (5 жінок, 20 чоловіків) віком від 28 до 43 років.

Нами було обрано такі компоненти: підтримка; орієнтація в часі; ціннісні орієнтації; самоповага, самоприйняття; гнучкість поведінки; сенситивність; спонтанність; уявлення про природу людини; синергія; прийняття агресії; контактність; пізнавальні потреби; креативність, цілі в житті; процес життя; результативність життя; локус контроль Я; локус контроль – життя.

Таким чином, головними факторами особливостей смисложиттєвих орієнтацій персоналу, що мають взаємний вплив із рисами особистості є такі фактори: F1 (самоактуалізаційний), F2 (ціннісно-рефлексивний), F3 (діяльнісно-адаптивний), F4 (організаційний).

Перший фактор F1 має назву *самоактуалізаційний* поєднує в собі f 13 (,974) пізнавальні потреби, прояв суб'єктом інтересу до результатів своєї діяльності, даний фактор виявляє об'єктивно значущий зв'язок із смисложиттєвими орієнтаціями працівників сфери управління, а також f 2 (,906) орієнтація в часі, здатність суб'єкта жити справжнім, тобто переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього життя»; відчувати нерозривність

минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачити своє життя цілісно й також має суттєве значення у становленні смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління f 8 (,827) самоприйняття – прийняття людиною себе такою, якою вона є, незалежно від оцінки своїх достоїнств і недоліків, можливо, всупереч останнім та f 14 (,820) креативність, творча спрямованість особистості й f 4 (,588) гнучкість поведінки, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, гнучкість суб'єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми. Отже зазначені чинники утворюють самоактуалізаційний фактор.

Другий фактор F2 має назву *Ціннісно-рефлексивний* поєднує в собі f12 (,940) контактність пов'язаний із особливостями взаємодії, характеризує здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів із людьми (до суб'єкт-суб'єктного спілкування), а також f6 (,899) спонтанність або відкритість у діях та висловлюваннях, спрямованість на спільну діяльність й f5 (,821) сенситивність чи чутливість до настроїв інших, що утворюють найближче коло (родина або професійна спільнота) f4 (,773) гнучкість поведінки, дипломатичність й схильність вирішувати конфлікти конструктивним шляхом, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію, гнучкість суб'єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточуючими людьми.

Третій фактор F3 має назву *діяльнісно-адаптивний* поєднує в собі f10 (-,967) синергія – здатність людини до цілісного сприйняття світу й людей, до розуміння взаємозв'язку протилежностей, таких як дозвілля і робота, тілесне й духовне і ін., f18 (,905) локус-контроль Я, уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями, завданнями та уявленнями про його сенс й f19 (,904) локус контролю – життя, переконання, що людині властиво контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя f16 (,748) процес життя – емоційна насиченість життя, сприйняття досліджуваним сам процес свого життя як цікавий, насичений і наповнений сенсом.

Четвертий фактор F4 має назву *організаційний* поєднує в собі f 17(,966) результативність життя або задоволеність самореалізацією, осмисленість прожитого життя і позитивна його оцінка, f7 (,757) ціннісні орієнтації, людина поділяє цінності, притаманні самоактуалізуючій особистості (до числа яких А. Маслоу відносив такі, як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, звершення, справедливість, порядок, простота, легкість без зусилля, гра, самодостатність), а також f 9 (,741) уявлення про природу людини, схильність суб'єкта сприймати природу людини в цілому як позитивну («люди загалом переважно добрі») і не вважати дихотомії мужність-жіночність, раціональність-емоційність і ін. антагоністичними і нездоланими, f 11 (,738) прийняття агресії, здатність ін-

дивіда приймати своє роздратування, гнів і агресивність як природний прояв людської природи.

Далі розглянемо більш докладніше у динаміці результати дослідження представників працівників сфери управління по групах.

Працівники сфери управління зі стажем професійної діяльності до 5-ти років. Під час аналізу кореляційної матриці 63 змінних за методом «головних компонент» було вилучено 8 факторів з власними значеннями більше одиниці, результати представлені на рис. 2.2, де показана основна частина (з 1 по 8) і хвостова (з 9 по 63). Ці фактори піддалися обертанню за методом варімакс (Varimax). Фактори, отримані в результаті обертання за методом варімакс, пояснюють 88,5 % сукупної (загальної) дисперсії.

Висновки. Встановлено, що смисложиттєві орієнтації працівників сфери управління взаємопов'язані з особливостями їх локусу контролю. Визначено, що досліджувані виявляють тенденцію до локусу контролю-життя, або керованості життям (беруть відповідальність за власні рішення та життя в цілому). Цей показник є суттєвим для розвитку смисложиттєвих орієнтацій працівників сфери управління.

Визначено, що працівники сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності до 5-ти років виявляють переважно середній та низький рівні локусу контролю-Я (господар життя), а також середній та високий рівні керованості життям. Це означає, що вони, переважно, виявляють відповідальність за власні рішення, ніж відчують власну силу. Однак, працівники сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності від 5-ти до 10-ти років, водночас, виявляють середній та високий рівні за параметрами керованості життям та локусом контролю-Я, тобто відчують силу, впевненість у собі й відповідальність за власні рішення.

Показано, що у групі працівників сфери управління високого рангу переважає тенденція щодо уявлення про себе як про сильну особистість, котра володіє свободою вибору, організовує власне життя у відповідності з запланованими проектами. Крім того, саме управлінці високого рангу здебільшого переконані в тому, що керують життям та власними рішеннями, виявляють впевненість у собі й відчують здатність брати на себе відповідальність за власні рішення. Емпіричні дані за показниками «Локус контролю-Я» й «Локус-контролю – життя» демонструють, що саме працівники сфери управління високого рангу виявляють тенденцію щодо розвитку смисложиттєвих орієнтацій. Отже, показники «Локус контролю-Я» й «Локус контролю – життя» сприяють осмисленості життєдіяльності працівників сфери управління та розвитку їх смисложиттєвих орієнтацій.

Вивчення особливостей самоствавлення у працівників сфери управління (за В. Століним) виявило, що показники самоприйняття та самоповаги найяскравіше представлені у групі респондентів високого

рангу (47,2% за високим рівнем самоприйняття та 44,5% самоповаги). Втім, у працівників сфери управління середньої ланки зі стажем управлінської діяльності до 5-ти років доволі значний відсоток низького рівня за показником самоприйняття (54,9%). Тобто, представники цієї групи через недостатність досвіду можуть відчувати почуття провини й виявляти низький рівень прийняття себе. Проте, працівники сфери управління середньої ланки зі стажем професійної діяльності від 5-ти до 10-ти років виявляють низький рівень за показником самоповаги (40,9%), що виявляється у надкритичному ставленні до власних успіхів.

Аналіз отриманих даних дозволив виокремити провідні чинники самоактуалізованої особистості працівника сфери управління (підтримка; орієнтація у часі; ціннісні орієнтації; гнучкість поведінки; сенситивність; спонтанність; уявлення про природу людини; синергія; прийняття агресії; контактність; пізнавальні потреби; креативність), а також найбільш вагомні складові самоактуалізованої особистості (самоповага та самоприйняття) і визначити показники її сформованості (цілі в житті; процес життя; результативність життя; локус контролю-Я; локус контролю – життя).

Список використаних джерел

1. Балл Г.О. К анализу стратегий психологического воздействия / Г.О. Балл // Майєвтика у системі психологічних знань. – К., 1993. – С. 7 – 10.
2. Бех І.Д. Самореалізація особистості як визначальний чинник її життєдіяльності / І.Д. Бех // Багатовимірність особистості: теорія, психодіагностика, корекція : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф., 23 берез. 2017 р., м. Полтава / ред. колегія: С.Д.Максименко, М.І. Степаненко, С.М. Шевчук, Н.В. Сулаєва, К.В. Седих, В.Ф. Моргун (відп. за випуск). – Полтава : ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2017. – С. 31 –36.
3. Бохонкова Ю.О. Психологічні основи випереджальної стратегії поведінки особистості : монографія / Ю.О. Бохонкова. – Луганськ : Ноулідж, 2012. – 251 с.
4. Завацька Н.Е. Формування індивідуальних стилів управлінської діяльності: соціально-психологічний аспект [Текст] : монографія / [Н.Е. Завацька та ін.]. – Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – 174 с.
5. Кудинов С.И. Системная модель самореализации личности / С.И.Кудинов, А.И. Крупнов // Вестник РУДН, серия Психология и педагогика, 2008. – №1. – С. 28 – 36.
6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; 3-е изд. ; Пер. с англ. СПб. : Питер, 2008. – 352 с.
7. Маноха І.П. Психологія потенціалу індивідуального буття людини: онтологічно орієнтований підхід: дис... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Ірина Петрівна Маноха. – К., 2002. – 462 с.
8. Ткалич М. Г. Основні підходи до вивчення феномену самоактуалізації особистості в зарубіжній психології / М. Г. Ткалич, Д. О. Шутько // Проблеми сучасної психології. - 2013. - № 1. - С. 65-71.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Ball G.O. K analizu strategij psikhologicheskogo vozdejstviya / G.O. Ball // Majjevtika u sistemi` psikhologi`chnikh znan`. – K., 1993. – S. 7 – 10.
2. Bekh I`D. Samoreali`zaczi`ya osobistosti` yak viznachal`nij chinnik yiyi zhit`tyedi`yal`nosti` / I`D. Bekh // Bagatovimi`rni`st` osobistosti`: teori`ya,

- psikhodi`agnostika, korekci`ya : zb. nauk. prac` za materi`alami Vseukr. nauk.-prakt. konf., 23 berez. 2017 r., m. Poltava / red. kolegi`ya: S.D.Maksimenko, M.I. Stepanenko, S.M. Shevchuk, N.V. Sulayeva, K.V. Sedikh, V.F. Morgun (vi`dp. za vipusk). – Poltava : PNPU i`meni` V.G. Korolenka, 2017. – S. 31 –36.
3. Bokhonkova Yu.O. Psikhologi`chni` osnovi viperedzhal`noyi strategi`yi povedi`nki osobistosti` : monografi`ya / Yu.O. Bokhonkova. – Lugans`k : Nouli`dzh, 2012. – 251 c.
 4. Zavacz`ka N.E. Formuvannya i`ndivi`dual`nikh stili`v upravli`ns`koyi di`yal`nosti` : soczi`al`no-psikhologi`chnij aspekt [Tekst] : monografi`ya / [N.Ye. Zavacz`ka ta i`n.]. – Syevyerodonecz`k : SNU i`m. V. Dalya, 2017. – 174 s.
 5. Kudinov S.I. Sistemnaya model` samorealizacii lichnosti` / S.I.Kudinov, A.I. Krupnov // Vestnik RUDN, seriya Psikhologiya i pedagogika, 2008. – N1. – S. 28 – 36.
 6. Maslou A. Motivaciya i lichnost` / A. Maslou ; 3-e izd. ; Per. s anrl. SPb. : Piter, 2008. – 352 s.
 7. Manokha I`P. Psikhologi`ya potenci`alu i`ndivi`dual`nogo buttya lyudini: ontologi`chno ori`yentovaniy pi`dkhi`d: dis... d-ra psikhol. nauk : 19.00.01 / I`rina Petri`vna Manokha. – K., 2002. – 462 s.
 8. Tkalich M. G. Osnovni` pi`dkhodi do vivchennya fenomenu samoaktuali`zacii`yi osobistosti` v zarubi`zhni`j psikhologi`yi / M. G. Tkalich, D. O. Shut`ko // Problemi suchasnoyi psikhologi`yi. - 2013. - # 1. - S. 65-71.

Rodchenkova I.V.

THE SPECIFICS OF THE FORMATION OF SELF-ACTUALIZATION OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF MANAGEMENT

The article empirically investigates the meaningful life orientations of employees in the field of management depending on the level of their self-actualization and a comparative analysis of this relationship. It is determined that the common components that contribute to the self-actualization of employees in the field of management are: attitude to themselves, features of the locus of control, life satisfaction and their own role. It is shown that the leading criterion, which embodies the meaningful life orientations of employees in the field of management, is the prosocial value orientation of the individual; instead of selfish orientation, which opposes the meaningful life orientations of managers.

Among the factors influencing the meaningful life orientations of employees in the field of management identified self-actualization, which combines cognitive needs, time orientation, self-acceptance, creativity, flexibility of behavior; value-reflexive, combining contact, spontaneity, sensitivity, flexibility of behavior; activity-adaptive, which combines synergy, locus-control-I, locus of control - life, the process of life; organizational, combining the effectiveness of life, value orientations, ideas about human nature, acceptance of aggression.

High-ranking employees and middle managers with 5 to 10 years of professional experience were more self-actualized, compared to middle-level employees with up to 5 years of professional experience. The conceptual model of social and psychological conditions and factors of development of semantic life orientations and self - actualization of management workers is presented, which reveals complexity and dynamics of the presented social and psychological constructs and covers self - realization in personal growth (self - development), individual self existential (life realization) self-realization.

Essential conditions for the development of meaningful life orientations of employees in the field of management, both middle and high-ranking managers are psychological properties that characterize the self-actualized personality, namely: support for others, the presence of value orientations important for self-actualized personality,

sensitivity, spontaneity, human nature. synergy, contact, cognitive needs, creativity. At the same time, synergy, cognitive needs and self-actualization component are the most important indicators of the development of meaningful life orientations of employees in the field of management.

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

Родченкова И.В.

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ

В статье эмпирически исследованы смысложизненные ориентации работников сферы управления в зависимости от уровня их самоактуализации и проведен сравнительный анализ указанной связи. Определено, что общими компонентами, способствующими самоактуализации работников сферы управления являются: отношение к себе, особенности локуса контроля, удовлетворенности жизнью и собственной роли.

Показано, что ведущим критерием, олицетворяющим смысложизненные ориентации работников сферы управления, является просоциальная ценностная направленность личности; вместо эгоистической направленности, противодействующей смысложизненным ориентациям управленцев. Среди факторов, влияющих на смысложизненные ориентации работников сферы управления, определен самоактуализационный, сочетающий познавательные потребности, ориентацию во времени, самопринятие, креативность, гибкость поведения; ценностно-рефлексивный, сочетающий контактность, спонтанность, сензитивность, гибкость поведения; деятельностно-адаптивный, сочетающий синергию, локус-контроля-Я, локус контроля – жизнь, процесс жизни; организационный, сочетающий результативность жизни, ценностные ориентации, представление о природе человека, принятие агрессии.

Более самоактуализированными оказались работники сферы управления высокого ранга и управленцы среднего звена со стажем профессиональной деятельности от 5 до 10 лет, по сравнению с работниками сферы управления среднего звена со стажем профессиональной деятельности до 5 лет.

Представлена концептуальная модель социально-психологических условий и факторов развития смысложизненных ориентаций и самоактуализации работников сферы управления, которая раскрывает сложность и динамичность представленных социально-психологических конструктов и охватывает самореализацию в личностном росте (саморазвитие), индивидуальную самореализацию (мобилизация ресурсов) экзистенциальную (жизненную реализацию) самореализацию. Существенными условиями развития смысложизненных ориентаций работников сферы управления, как среднего звена, так и управленцев высокого ранга являются психологические свойства, характеризующие самоактуализированную личность, а именно: поддержка других, наличие ценностных ориентаций весомых для самоактуализированной личности, сензитивность, спонтанность, синергия, контактность, познавательные нужды, креативность. При этом синергия, познавательные потребности и самоактуализационный компонент являются важнейшими показателями развития смысложизненных ориентаций работников сферы управления.

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