

# Особенности индивидуальности менеджеров с разным уровнем самоактуализации

**Иголевич Н. И.,**

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Института психологии и педагогики Челябинского государственного университета

В статье представлены результаты изучения индивидуальности менеджеров с высоким и средним уровнем самоактуализации, определены особенности смысловой и мотивационной сферы. Выявлены универсальные составляющие структуры индивидуальности успешных менеджеров: «активный тип поведения» и «ответственность за свое поведение». Установлена относительная автономность смысловой и мотивационной сферы при значительном весе осмысленности жизни.

**Ключевые слова:** самоактуализация, интегральная индивидуальность, смысложизненные ориентации, иерархия потребностей, менеджеры.

Изучению особенностей менеджерской деятельности, условий и факторов достижения в ней успеха посвящено очень большое количество публикаций (Т. Ю. Базаров, А. А. Деркач, Л. А. Журавлев, В. А. Карпов и др.). Однако в последние десятилетия произошли существенные изменения в области менеджмента, что значимо повлияло не только на саму управленческую деятельность, но и обусловило новые требования к личностным особенностям руководителя, его личностно-профессиональному развитию. Сегодня обществу нужны профессионалы, а профессионал есть результат самоактивности человека. Профессионализм неразрывно связан с личностно-профессиональным развитием субъекта деятельности [1–3, 5]. На современном этапе развития психологической науки про-

цесс саморазвития личности как субъекта жизнедеятельности и формирования жизненной стратегии (К. А. Абульханова-Славская), интеллектуальной активности (Д. Б. Богоявленская), свободного выбора (В. А. Петровский), саморегуляции произвольной активности (О. А. Конопкин, В. И. Моросанова), носителя ответственности, нравственности, веры (Б. С. Братусь), смысла (Д. А. Леонтьев) связывается с самоактуализацией.

Самоактуализация СА определяется:

- как стремление и процесс реализации генетических и личностных возможностей (в том числе потребностей, способностей, ценностей) человека;
- наиболее полное и позитивное воплощение внутренней природы человека (Самости);

\* iva@chel.surnet.ru

- проявление его Я, полноценного развития, саморазвития, самопознания, само-совершенствования;

- высокий уровень психического здоро-вья;

- мета-мотивация;

- сбалансированное и гармоничное рас-крытие всех аспектов личности;

- целенаправленное стремление к цель-ности, внутриличностной синергии;

- особое эмоциональное состояние («пиковое переживание») (К. Goldstein; А. Маслоу, С. Rogers, С. Buchler, К. Homey, G. Allport, Э. Шостром, Ф. Перлз, Э. Фромм, Р. Мэй и др.);

- процесс осуществления самого себя, возможностей развития Я, своей индивидуальности, опредмечивания сущностных сил человека [6, 7, 10].

Рассматриваются и некоторые другие определения СА.

*Целью* данного исследования явилось изучение особенностей интегральной индивидуальности ИИ [4, 9], ее мотивационной и смысловой сферы у успешных менедже-ров с разным уровнем самоактуализа-ции СА. Эта цель определила постановку и решение следующих задач:

- 1) экспериментально выявить особен-ности ИИ менеджеров с высоким, средним и низким уровнем СА;

- 2) изучить смысловую и мотивацион-ную сферы индивидуальности, их взаимо-связь у менеджеров с разным уровнем СА.

#### **Организация и методики исследования**

В исследовании, которое проводилось в 2003–2005 гг., приняли участие менедже-ры в возрасте от 24 до 40 лет, проходив-шие обучение по Президентской програм-ме. Всего в эксперименте приняли участие 110 человек. На основе экспертных заклю-чений по результатам анализа эффектив-ности деятельности все руководители, при-нимавшие участие в этой работе, отнесены к успешным.

Выбор психодиагностического инстру-ментария осуществлялся в соответствии с поставленными задачами исследования и требованиями валидности, надежности,

стандартизации и адаптации используе-мых методик. Самоактуализация измеря-лась с помощью самоактуализационного теста САТ. Для исследования индивиду-альных свойств испытуемых использовалась:

- опросник Я. Стрелая (нейродинамиче-ский уровень ИИ);

- опросник формально-динамических свойств индивидуальности (психодинами-ческий уровень ИИ);

- 16 PF Кеттелла (психологический уро-вень ИИ),

- уровень субъективного контроля УСК (социально-психологический уровень ИИ).

Для исследования особенностей ценно-стно-мотивационной сферы и индивиду-альности менеджеров были использованы опросник парных сравнений (удовлетворенность потребностей) и тест смысловых ориентаций (СЖО). Математиче-ский аппарат исследования составили кор-реляционный, факторный, кластерный, *t*-критерий Стьюдента.

Обработка данных проводилась в не-сколько этапов.

*Подготовительный этап* включал опре-деление высокого, среднего и низкого уровней СА у менеджеров.

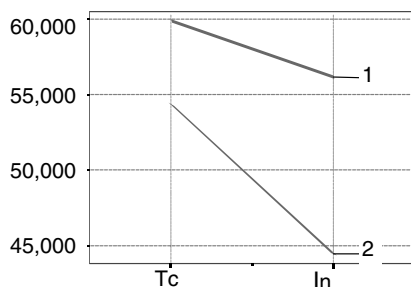
На *первом* этапе были исследованы различия в структуре индивидуальности менеджеров разного уровня СА.

*Второй* этап включал изучение смысло-вой и мотивационной сферы индивидуаль-ности, их взаимосвязи у выделенных групп менеджеров.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Для организации подвыборки с различ-ным уровнем СА по переменным базовых шкал – *Tc* и *ln* был применен кластерный анализ (рис. 1, табл. 1).

В первый кластер (см. табл. 1) вошли испытуемые с высокими показателями по двум базовым шкалам, далее мы будем обозначать этот кластер как группу с высо-ким уровнем СА. Во второй кластер вошли испытуемые со средним уровнем показате-ля *Tc* и низким (на верхнем пределе) уров-



(1 – высокие показатели; 2 – средние показатели)

Рис. 1. Изменение средних показателей Tc и In по кластерам

нем по шкале In. Далее мы этот кластер будем обозначать как группу со средним уровнем СА.

Группа с низким уровнем СА не выделена. Это подтверждает наше предположение, что успешно осуществлять управленческую деятельность могут лица, обладающие определенным уровнем развития СА, а значит, обладающие субъектной индивидуальностью.

Достоверность различий по базовым показателям характеристик СА между группами с различными уровнями СА в общей выборке была подтверждена с помощью *t*-критерия Стьюдента ( $p \leq 0,001$ ) (табл. 4).

При анализе достоверности различий средних арифметических показателей ИИ в исследуемых группах (табл. 2) выявлены отличия по подвижности нервных процессов, жесткости-чувствительности, доверчи-

вости-подозрительности, тревожности и интернальности в области достижений – все, кроме тревожности, значимо выше у первой группы. Полученные данные позволяют отметить наиболее высокий уровень выраженности в обеих группах показателей:

- нейродинамического уровня, психодинамического уровня (за исключением общей эмоциональности);
- волевой сферы (показатели доминантности, нормативности поведения, самоконтроля поведения);
- эмоциональной устойчивости, смелости и интернальности (за исключением интернальности в производственной деятельности).

Невысокие результаты в обеих группах получены по индексу общей эмоциональности, зависимости от группы и фрустрированности.

Для более полного и качественного понимания структуры индивидуальности мы прибегли к факторному анализу (метод главных компонент с последующим Varimax-normalized вращением). Результаты исследования особенностей структуры ИИ менеджеров с разным уровнем СА представлены в табл. 3 (а, б). В обоих кластерах выявлена пятифакторная структура показателей ИИ, объясняющих совместно 48,3 % и 49,9 % дисперсии.

Рассмотрим структуру индивидуальности менеджеров с **высоким уровнем развития СА.**

Таблица 1

Отчет о разбиении на кластеры общей выборки менеджеров по показателям компетентности во времени (Tc) и независимости (In)

Average Linkage (Within Group)		Tc	In
1	Среднее	59,896	56,188
	N	48	48
	Стд. отклонение	6,660	4,725
2	Среднее	54,355	44,436
	N	62	62
	Стд. отклонение	7,765	4,463
Итого	Среднее	56,773	49,564
	N	110	110
	Стд. отклонение	7,777	7,420

**Достоверность различий средних показателей индивидуальности  
руководителей с разным уровнем самоактуализации**

Показатели	Средние значения по кластерам		T <sub>1-2</sub>	p
	1	2		
Сила процессов возбуждения нервной системы (СВ)	68,4	67,5	0,576	0,6
Сила процессов торможения нервной системы (СТ)	62,9	66,1	-1,587	0,1
Подвижность нервных процессов (П)	<b>67,2</b>	<b>63,3</b>	<b>2,148</b>	<b>0,03</b>
Индекс психомоторной активности (ИПА)	107,2	106,2	0,381	0,7
Индекс интеллектуальной активности (ИИА)	108,1	104,4	1,696	0,1
Индекс коммуникативной активности (ИКА)	106,1	101,5	1,924	0,1
Индекс общей активности (ИОА)	321,4	312,2	1,695	0,1
Индекс общей эмоциональности (ИОЭ)	76,1	79,3	-1,305	0,2
Индекс общей адаптивности (ИОА)	245,3	232,9	1,924	0,1
Замкнутость – общительность (А)	6,6	6,5	0,189	0,8
Интеллект (В)	6,3	5,8	1,149	0,2
Эмоц. неустойчивость – эмоц. устойчивость (С)	7,6	7,9	-1,041	0,3
Подчиненность – доминантность (Е)	7,0	6,7	0,675	0,5
Серьезность – беспечность (F))	5,8	5,1	1,772	0,08
Моральный контроль поведения (G)	6,8	6,6	0,601	0,5
Робость – смелость (H)	8,0	7,5	1,323	0,2
Суровость – мягкость (I)	<b>5,8</b>	<b>4,6</b>	<b>2,799</b>	<b>0,01</b>
Доверчивость – подозрительность (L)	<b>6,3</b>	<b>5,4</b>	<b>2,222</b>	<b>0,03</b>
Практичность – мечтательность (M)	5,7	5,5	0,263	0,8
Наивность – пронциательность поведения (N)	5,4	5,2	0,294	0,8
Уверенность в себе – тревожность (O)	<b>4,3</b>	<b>5,3</b>	<b>-2,126</b>	<b>0,04</b>
Консерватизм – радикализм (Q1)	5,6	5,9	-0,604	0,5
Зависимость от группы – самостоятельность (Q2)	4,4	4,5	-0,274	0,8
Низкий – высокий самоконтроль поведения (Q3)	7,6	7,9	-1,201	0,2
Расслабленность – напряженность (Q4)	4,0	4,2	-0,506	0,6
Интернальность в области достижений (Ид)	<b>8,3</b>	<b>7,5</b>	<b>2,782</b>	<b>0,01</b>
Интернальность в области неудач (Ин)	7,4	7,1	1,091	0,3
Интернальность в производственных отношениях (Ип)	5,6	5,6	-0,028	0,9
Интернальность в области межличностных отношений (Им)	7,8	7,6	0,697	0,5

Первый фактор со значимыми весами объединяет в основном показатели психодинамического уровня. Мы обозначили его как «Активный тип поведения, ориентированный на взаимодействие в группе».

Второй фактор назван нами «Удовлетворенность положением дел на фоне сильной нервной системы».

Большинство показателей третьего фактора описывают эмоциональную и коммуникативную сферу. Этот фактор мы

обозначили как «Открытость и эмоциональная устойчивость при взаимодействии с другими».

Четвертый фактор мы назвали «Ответственность за свое профессиональное поведение».

Пятый фактор назван «Волевая активность с преобладанием тормозного стиля».

Структура индивидуальности менеджеров со средним уровнем СА также описывается пятью факторами.

Таблица 3а  
Факторное отображение структуры интегральной индивидуальности менеджеров с высоким уровнем самоактуализации

Показатели	Кластер 1				
	Факторы				
	1	2	3	4	5
СВ		792			
СТ					280
П		703			
ИПА	753				
ИИА	656				
ИКА	693				
ИОА	951				
ИОЭ			-326		
ИОАД	954				
А			435	502	
В		493			269
С			494		
Е			369		
F			481		
G					673
Н				504	
І		425			
L			-265		
M			-379		
N				358	419
O			-540		
Q1			-450		
Q2			-487		
Q3					747
Q4		-421			
Ид				687	
Ин				786	
Ип				760	
Им					-587
Доля объяснимой дисперсии, %	14,6	8,3	7,8	10,4	7,2

Примечание. В таблице указаны три знака после запятой, нули и запятые опущены.

Первый фактор мы назвали «Активный, низкоэмоциональный тип поведения».

Второй фактор обозначен как «Ориентация на преобразования при высоком контроле поведения и ответственности за свои поступки».

С максимальными весами в третий фактор вошли показатели личностного уровня. Однако их противоречивость в плане зави-

Таблица 3б  
Факторное отображение структуры интегральной индивидуальности менеджеров с высоким уровнем самоактуализации

Показатели	Кластер 1				
	Факторы				
	1	2	3	4	5
СВ			431	460	
СТ		423		464	
П	472			435	
ИПА	528		463		
ИИА	653				
ИКА	718				
ИОА	826		430		
ИОЭ	-530	-396			
ИОАД	872				
А				368	295
В	387			232	
С	514				
Е		477			
F	656				
G			621		
Н	466				
І				720	
L			591		-199
M				582	
N	277				
O		-517			
Q1		671			
Q2			-608		
Q3		531			
Q4		-496			
Ид					664
Ин					567
Ип					765
Им					641
Доля объяснимой дисперсии, %	16,4	8,8	8,9	7,3	8,5

Примечание. В таблице указаны три знака после запятой, нули и запятые опущены.

симости и ориентации на мнение группы при недоверчивости и подозрительности к другим людям на фоне сильной нервной системы, скорее всего, будет вызывать чувство соперничества и признания одновременно, поэтому этот фактор назван «Конкуренция за лидерство в группе».

Четвертый фактор обозначен как «Высокая напряженность внутреннего мира».

Пятый фактор получил название «*Ответственность за свое поведение*», так как в основном содержит высокие значения характеристики интернальности в различных сферах жизни человека.

Сравнительный анализ результатов факторизации позволяет говорить, что структуры ИИ менеджеров с высоким и средним уровнем СА имеют как общее, так и специфическое. Так, в обеих группах выделены факторы «активный тип поведения» и «ответственность за свое поведение». Однако в первой группе они обогащены производственными отношениями и взаимодействием. Кроме того, в обеих группах выделен фактор, отдельно характеризующий процесс взаимодействия в группе, в первом случае он окрашен эмоциональной устойчивостью, а во втором – конкуренцией. В то же время структуры ИИ исследуемых групп менеджеров имеют и специфические особенности. У менеджеров с высокой СА в индивидуальности присутствует фактор «удовлетворенность положением дел на фоне сильной нервной системы», менеджеры со средним уровнем СА, напротив, в структуре ИИ имеют фактор «ориентация на преобразование при высоком контроле поведения и ответственности за свои поступки». И, наконец, в структуре ИИ менеджеров первой группы присутствует фактор «волевая активность с преобладанием тормозного стиля», а в структуре ИИ менеджеров второй группы – «высокая напряженность внутреннего мира». Таким образом, первые менеджеры больше характеризуются как самодостаточные, с развитой силой воли, а вторые – как преобразователи, ориентированные на реализацию инноваций и собственных творческих идей. Данные особенности, по видимому, и определяют успешность респондентов, поскольку все они были отобраны как перспективные для дальнейшего обучения и развития в рамках Президентской программы. Полученные результаты согласуются и с представленными в литературе профессионально-важными качествами менеджеров, обозначенными достаточно обобщенно: лидерские качества, во-

левые качества, стрессоустойчивость, рискованность, предприимчивость и т. п.

Анализ смысловых и потребностно-мотивационных компонентов индивидуальности менеджеров разного уровня СА выявил следующее. При анализе достоверности различий средних арифметических показателей (табл. 4) в исследуемых группах обнаружено только отличие по потребности в признании, неудовлетворенность в которой выше у менеджеров со средним уровнем СА. Полученные данные позволяют отметить наиболее высокий уровень выраженности в обеих группах показателей теста СЖО, исключение составляют показатели, характеризующие внутренний локус контроля. Последние находятся на среднем уровне. На уровне частично удовлетворенных находятся и характеристики потребностей; удовлетворены в обеих группах только социальные потребности.

На рис. 2 представлено графическое отображение связей между мотивационными и смысловыми показателями индивидуальности менеджеров с различным уровнем СА. Анализ связей показывает, что все показатели, входящие в тест СЖО, в обеих группах образуют положительные взаимные связи. Показатели, характеризующие удовлетворенность потребностей, также непротиворечиво связаны между собой, однако отрицательными связями, что согласуется с иерархией потребностей А. Маслоу. Так, низшие потребности (материальные и безопасности) обратно связаны с потребностями роста (социальными, признания и самоактуализации), т. е. чем более не удовлетворены потребности низших уровней, тем менее актуальны потребности высшего уровня и наоборот.

Интересной представляется следующая выявленная закономерность, связанная с наличием связей между смысло-жизненными ориентациями и потребностями: таких взаимосвязей обнаружено мало (две для группы с высоким уровнем СА и три для группы со средним уровнем СА), причем все они менее тесные ( $p \leq 0,05$ ), чем внутри показателей, характеризующих только смысловую или только мотивационную сферы.

У первой группы обнаружены обратные связи (не очень тесные, на уровне 0,05) между неудовлетворенностью потребности в безопасности и целями в жизни, а также локусом контроля-Я. Это означает, что чем больше не удовлетворена потребность в безопасности, тем меньше в жизни менеджера имеется целей в будущем, которые придают ей осмысленность, направленность и временную перспективу. Неудовлетворенность потребности в безопасности влияет и на представление о себе как о личности, не вполне обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Если же потребность в безопасности удовлетворена (неактуальна, т. е. имеется уверенность в завтрашнем дне), личность считает себя достаточно сильной, способной управлять своей жизнью и достигать тех целей, которые ориентированы на будущее. Кроме того, локус контроля-Я обратно связан с потребностью в самореализации. Следовательно, чем больше не удовлетворена потребность в самореализации, тем меньше менеджер считает себя хозяином жизни, и наоборот. Итак, если в регуляторном механизме поведения минимально присутствует мировоззренческое убеждение в собственной способности контролировать свою жизнь, это взаимно влияет на неудовлетворенности потребности в безопасности и самореализации.

У второй группы выявлены прямые связи между неудовлетворенностью материальных потребностей и процессом жизни, а также результативностью жизни. Получается, чем больше не удовлетворена материальная потребность менеджеров, тем выше у них интерес, эмоциональная насыщенность жизни и удовлетворенность прожитой частью жизни. Данная зависимость носит противоречивый характер. На наш взгляд, ее можно объяснить тем, что эффективность деятельности любой организации определяется через экономические показатели. Чем они выше, тем выше оценивается профессионализм менеджера и, следовательно, его труд (в том числе и в материальной форме). И хотя материальные стимулы, по данным специалистов, для высокопрофессиональных менеджеров не являются основными, однако зарплаты у них достаточно велики. Может быть, поэтому свою успешность они также рассматривают как экономическую категорию, что не позволяет им достигать высокого уровня самоактуализации. Полученные результаты требуют дальнейшего исследования, однако они заставляют задуматься о разнообразии психологических механизмов саморегуляции и самодетерминации как свободной саморегулируемой активности зрелой личности [7, 8].

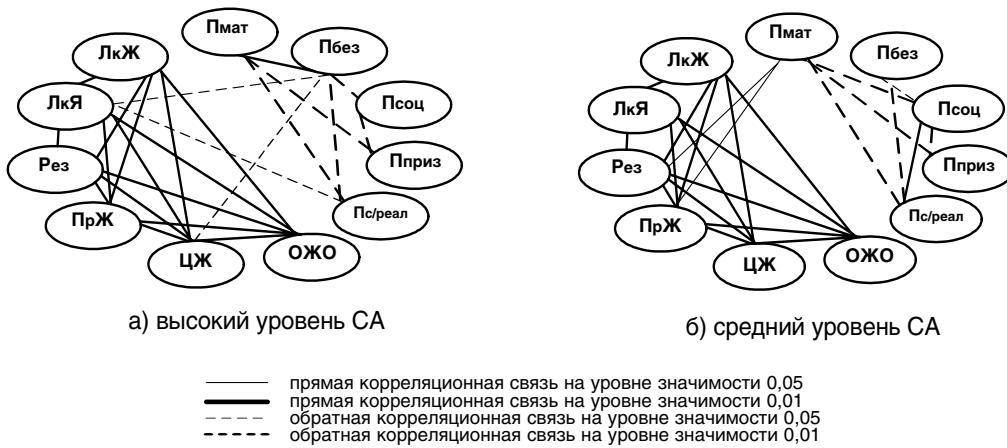


Рис. 2. Корреляционные связи смысловых и мотивационных показателей интегральной индивидуальности менеджеров с разным уровнем самоактуализации

**Достоверность различий средних показателей смысловой и мотивационной сферы индивидуальности руководителей с разным уровнем самоактуализации**

Показатели	Средние значения по кластерам		T1-2	p
	1	2		
Общий показатель осмысленности жизни (ОЖО)	121,1	119,3	0,880	0,381
Цели в жизни (ЦЖ)	36,7	36,8	-0,214	0,831
Процесс жизни (ПрЖ)	36,9	35,4	1,974	0,051
Результативность жизни (Рез)	30,5	30,0	0,772	0,442
Локус контроля-Я (ЛкЯ)	24,6	24,6	0,001	0,999
Локус-контроля-жизнь (ЛкЖ)	35,0	35,2	-0,228	0,820
Компетентность во времени (Тс)	59,9	54,4	3,946	0,000
Независимость (поддержка) (In)	56,2	44,4	13,349	0,000
Блок ценностей	53,6	47,6	6,412	0,000
Блок чувств	54,9	47,6	6,815	0,000
Блок самовосприятия	63,6	56,9	5,882	0,000
Блок концепции человека	54,0	51,5	1,604	0,112
Блок межличностной чувствительности	55,1	47,7	6,766	0,000
Блок отношения к познанию	54,0	50,9	2,808	0,006
Неудовлетворенность материальных потребностей (Пмат)	21,3	20,4	0,661	0,510
Неудовлетворенность потребности безопасности (Пбез)	20,9	21,2	-0,282	0,778
Неудовлетворенность социальных потребностей (Псоц)	13,8	12,3	1,688	0,094
Неудовлетворенность потребности в признании (Приз)	23,7	26,7	-2,591	0,011
Неудовлетворенность потребности самореализации (ПСА)	25,3	24,4	0,669	0,505

Факторный анализ смысловых и мотивационных составляющих индивидуальности менеджеров с разным уровнем СА (табл. 5) показал, что они образуют три

фактора, причем ценностные и мотивационные показатели выделяются в самостоятельные факторы, т. е. достаточно автономны, что, на наш взгляд, позволяет быть

Таблица 5

**Факторное отображение мотивационно-смысловой структуры индивидуальности менеджеров с разным уровнем самоактуализации**

Показатели	Кластер 1			Кластер 2		
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
ОЖО	963			986		
ЦЖ	757			853		
ПрЖ	792			843		
Рез	817			853		
ЛкЯ	823			759		
ЛкЖ	782			865		
Пмат		793	-382		-840	366
Пбез		717			-815	
Псоц		-641	-523		397	751
Приз			962			-901
ПСА		-885			863	
Доля объяснимой дисперсии, %	37,8	22,3	13,2	41,0	22,5	14,5

*Примечание.* В таблице указаны три знака после запятой, нули и запятые опущены.



более адаптивным к постоянно меняющимся внешним условиям.

Факторный анализ мотивационно-смысловой структуры индивидуальности менеджеров с **высоким уровнем СА** позволил выявить три значимых фактора, вобравших в себя 73,3 % общей дисперсии.

В **первый фактор** вошли со значимыми весами все показатели смысла жизни, поэтому данный фактор может быть назван «*Осмысленность жизни*».

**Второй фактор** обозначен как «*Удовлетворенность в потребности в самоактуализации при ориентации на материальные потребности*».

**Третий фактор** назван «*Потребности в признании*».

Факторный анализ мотивационно-смысловой структуры индивидуальности менеджеров со **средним уровнем СА** также выявил 3 значимых фактора, вобравших в себя 78,0 % общей дисперсии. Эти факторы названы нами соответственно «*Осмысленность жизни*», «*Потребности в самоактуализации*», «*Удовлетворенность в потребности в признании при ориентации на социальные потребности*».

Как видим, общим в мотивационно-смысловых структурах менеджеров разных групп выступает смысл жизненных ориентаций. Мотивационная сфера у руководителей менее интегрирована и распадается на два различных фактора. У руководителей первой группы потребности в СА удовлетворены, однако им недостает, по-видимому, внешнего признания. У руководителей второй группы не удовлетворена потребность в СА, а потребность в признании для них неактуальна.

Полученные данные могут быть использованы в практике управления развитием индивидуальности, ее гармонизации с целью более полной реализации как моло-

дых руководителей современной России, так и студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации».

### Выводы

1. У успешных менеджеров выраженность основных показателей СА находится на высоком и среднем уровне, что может свидетельствовать о достаточно высоком уровне развития их субъектной индивидуальности.

2. Структуры индивидуальности менеджеров с высоким и средним уровнем СА обладают сходством в плане общих факторов: «активный тип поведения» и «ответственность за свое поведение». Особенность индивидуальности менеджеров с высоким уровнем СА проявляется в самодостаточности, развитой силе воли, а менеджеров со средним уровнем выраженности СА – в преобразовательской позиции, ориентированной на реализацию инноваций и собственных творческих идей.

3. Показатели смысложизненных ориентаций у менеджеров, независимо от степени СА, ярко выражены, что говорит о высоком уровне осмысленности ими собственной жизни. При этом различные группы потребностей удовлетворены лишь частично.

4. Взаимосвязи между смысловыми и мотивационными показателями индивидуальности менеджеров выражены слабо, что проявляется, во-первых, в их значимости и, во-вторых, в их представленности. Данный факт свидетельствует о значительной автономности смысловой и мотивационной сферы.

5. В мотивационно-смысловой структуре менеджеров разного уровня СА ведущим является общий смысл жизненных ориентаций. Отличие структур исследуемых групп содержится в степени удовлетворенности потребности в признании и самоактуализации.

**Литература**

1. Абульханова К. А. Психология и сознание личности: Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности. М.; Воронеж, 1999.
2. Брушлинский А. В. Проблемы психологии субъекта. М., 1994.
3. Деркач А. А. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. М., 2000.
4. Интегральная индивидуальность человека и ее развитие / Под ред. Б. А. Вяткина. М., 1999.
5. Каверин С. Б. Психолого-акмеологические основы развития духовных потребностей: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. М., 2002.
6. Коростылева Л. А. Проблема самореализации личности в системе наук о человеке // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. СПб., 1997.

7. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. Вып. 1 / Под ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. М., 2002.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М., 2003.
9. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М., 1986.
10. Полубабкина Н. И. Самореализация личности: Дис. ... д-ра философ. наук. М., 1995.

## Features of Individuality in Managers with Different Self-Actualisation Levels

**N. I. Iogolevich,**

*Ph.D. in Psychology, associate professor at the Chair of Psychology at the Institute of Psychology and Pedagogics, Chelyabinsk State University*

The article describes a research on individuality in managers with high and average self-actualisation levels. Apart from features of managers' motivational and personality sense spheres, the following universal structural components of successful managers' individualities were discovered: 'active type of behaviour' and 'responsibility for one's own behaviour'. It was also found that motivational and personality sense spheres are relatively independent, provided that the degree of one's perception of his/her life's meaningfulness is sufficient.

**Keywords:** self-actualisation, integral individuality, life/meaning orientations, hierarchy of needs, managers.

**References**

1. Abul'hanova K. A. Psihologiya i soznanie lichnosti: Problemy metodologii, teorii i issledovaniya real'noi lichnosti. M.; Voronezh, 1999.
2. Brushlinskii A. V. Problemy psihologii sub'ekta. M., 1994.
3. Derkach A. A. Akmeologicheskie osnovy upravlencheskoi deyatel'nosti. Kn. 2. M., 2000.
4. Integral'naya individual'nost' cheloveka i ee razvitie / Pod red. B. A. Vyatkina. M., 1999.
5. Kaverin S. B. Psihologo-akmeologicheskie osnovy razvitiya duhovnyh potrebnosti: Avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk. M., 2002.
6. Korostyleva L. A. Problema samorealizacii lichnosti v sisteme nauk o cheloveke //

- Psihologicheskie problemy samorealizacii lichnosti / Pod red. A. A. Krylova, L. A. Korostylevoi. SPb., 1997.
7. Leont'ev D. A. Lichnostnoe v lichnosti: lichnostnyi potencial kak osnova samodeterminacii // Uchenye zapiski kafedry obshei psihologii MGU im. M. V. Lomonosova. Vyp. 1 / Pod red. B. S. Bratusya, D. A. Leont'eva. M., 2002.
8. Leont'ev D. A. Psihologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoi real'nosti. M., 2003.
9. Merlin V. S. Oчерk integral'nogo issledovaniya individual'nosti. M., 1986.
10. Polubabkina N. I. Samorealizaciya lichnosti: Dis. ... d-ra filosof. nauk. M., 1995.