

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.04.01 – Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Организационная психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
« _____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Взаимосвязь самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации

Исполнитель
студент группы 6640м

И.В.Тюрина

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

Н.А. Кора

Руководитель научного
содержания программы
магистратуры

Н.А. Кора

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Рецензент

И.Ю. Кирилишина

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ А.В. Лейфа
«01» 09 2017 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Тюриной Ирины Владимировны.

1. Тема магистерской диссертации: Взаимосвязь самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи магистрантом законченной работы 15.06.2018 г.

Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Профессиональная деятельность выступает одной из важных сфер самореализации личности и одновременно одним из ключевых факторов личностного развития человека. Значимым, хотя и не единственным, показателем успешности профессиональной самореализации личности является карьера. Карьерный рост сложный, многогранный, изначально непредсказуемый путь, на который оказывают влияние не только внешние обстоятельства, но и устремления самого человека, его ценности. В связи с чем актуальность приобретает изучение карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации, которые способствуют личностно-профессиональному развитию, успешной самореализации преподавателя в профессиональной деятельности, его самоактуализации.

Вопросы самоактуализации (профессионального роста) педагога приобретают особую значимость в связи с тем, что качество образования обучаю-

щихся напрямую зависит от стремлений педагога совершенствовать свою деятельность.

Несмотря на наличие работ, посвященных данной проблематике, вопросы, относящиеся к изучению взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательных организаций остаются недостаточно изученной областью, в связи с чем, и выбрана тема данной работы.

3. Перечень подлежащих разработке вопросов:

- проанализировать научную литературу по проблеме взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций;
- выявить особенности самоактуализации и карьерных ориентаций;
- определить характер взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

4. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) 67 с., 9 рисунков, 13 таблиц, 5 приложений, 51 источник.

5. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) отсутствуют.

6. Дата выдачи задания _____

Руководитель выпускной квалификационной работы: Кора Наталия Алексеевна доцент, кандидат психологических наук

Задание принял к исполнению _____

РЕФЕРАТ

Магистерская работа содержит 67 с., 9 рисунков, 13 таблиц, 5 приложений, 51 источник.

САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ, КАРЬЕРА, КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, ПЕДАГОГ, ВЗАИМОСВЯЗЬ, ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ, САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ, САМОРАЗВИТИЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА

В работе исследованы самоактуализация и карьерные ориентации сотрудников образовательной организации.

Первая глава раскрывает теоретические положения изучения самоактуализация и карьерные ориентации сотрудников в психологии.

Цель исследования – изучение самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации, их взаимосвязи.

Во второй главе представлены результаты исследования взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

Основу методологии исследований составляют теории самоактуализации, карьеры, а также метод ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена.

На основании метода ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена выявлена взаимосвязь между самоактуализацией и карьерными ориентациями сотрудников образовательной организации.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические аспекты самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации	9
1.1 Сущность понятия «самоактуализация»	9
1.2 Проявление карьерных ориентаций у сотрудников образовательной организации	16
1.3 Роль карьерных ориентаций в самоактуализации сотрудников образовательной организации	23
2 Исследование взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации	27
2.1 Организация и методы исследования	27
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	30
Заключение	59
Библиографический список	63
Приложение А Методика САТ	68
Приложение Б Методика (опросник) карьерных ориентаций Э. Шейна	84
Приложение В Методика попарных сравнений Л. Верещагиной	88
Приложение Г Сводные таблицы результатов	89
Приложение Д Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями	91

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Профессиональная деятельность выступает одной из важных сфер самореализации личности и одновременно одним из ключевых факторов личностного развития человека. Значимым, хотя и не единственным, показателем успешности профессиональной самореализации личности является карьера. Карьерный рост сложный, многогранный, во многом изначально непредсказуемый путь, на который оказывают влияние не только внешние обстоятельства, но и устремления самого человека, его ценности. В связи с чем актуальность приобретает изучение карьерных ориентаций сотрудников образовательных организаций, которые способствуют личностно-профессиональному развитию, успешной самореализации преподавателя в профессиональной деятельности, его самоактуализации.

Вопросы самоактуализации (профессионального роста) педагога приобретают особую значимость в связи с тем, что качество образования обучающихся напрямую зависит от стремлений педагога совершенствовать свою деятельность.

Проблема карьеры исследовались такими учеными как: М.В. Александрова, Б.Л. Еремина, Э.В. Каргамян, А.Я. Кибанов, Е.Е. Лялина, Е.А. Могилевкин, Ю.В. Яровых и др.

Исследованию карьерных ориентаций сотрудников образовательных организаций посвящены работы: Е.А. Гутковской, Р.З. Сабанчиевой, Е.С. Фадеевой (карьерные ориентации преподавателей университета), Е.С. Лебедевой (карьерные ориентации педагогов военного училища).

Вопросы самоактуализации сотрудников образовательных организаций изучались: В.В. Лапик, Н.А. Рыбаковой (педагогов-музыкантов), А.В. Шинкаренко (педагогов высшей школы). Значения карьерных ориентаций в самоактуализации сотрудников образовательной организации касались в своих работах Е.Н. Городилова, В.В. Лапик, И.И. Осадчева, Е.С. Фадеева.

Однако, несмотря на наличие работ, посвященных данной проблематике,

вопросы, относящиеся к изучению взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательных организаций остаются недостаточно изученной областью, в связи с чем, и выбрана тема данной работы.

Объект исследования: самоактуализация и карьерные ориентации личности.

Предмет исследования: взаимосвязь самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

Цель исследования заключается в изучении самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации, их взаимосвязи.

Задачи:

- проанализировать научную литературу по проблеме взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации;
- выявить особенности самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации;
- определить характер взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы и методики исследования:**

- теоретические – теоретический анализ научной литературы, а также сравнение, обобщение материалов и исследовательских данных отечественных и зарубежных источников с целью изучения базового понятийного аппарата;
- эмпирические – анкетирование для проверки гипотезы (методика САТ, методика карьерных ориентаций Э. Шейна, методика парных сравнений Верецагиной Л.)
- метод математической статистики (коэффициент ранговой корреляции Спирмена Ч.Э.).

Новизна исследования заключается в том, что впервые на эмпирическом

уровне исследованы самоактуализация и карьерные ориентации руководителей образовательной организации и рядовых сотрудников (педагогов).

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты, полученные в ходе решения его задач, могут служить основанием для планирования карьерного роста и самоактуализации сотрудников образовательной организации.

База исследования: Академический колледж АмГУ, в период проведения исследования реорганизованный в факультет среднего профессионального образования АмГУ.

Выборка: 20 человек.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность понятия «самоактуализация»

Рассмотрим сущность понятия «самоактуализация» в психологической литературе.

Понятие «самоактуализация» было введено в научный оборот в XIX в. К. Гольдштейном и рассматривалось им в качестве основного процесса, происходящего в каждом организме, процесса, который способного оказать как негативное, так и положительное воздействие на личность [33].

Согласно позиции К. Роджерса, самоактуализация трактуется как стремление живого существа к росту, развитию, самостоятельности, самовыражению, активизации возможностей своего организма в той мере, в какой это способствует развитию организма или личности [34]. Ученым отмечено, что тенденция к самоактуализации присуща любому живому организму. Личность, по мере своего формирования и развития стремится актуализировать себя, и нередко направленность актуализации организма и актуализации личности оказываются различными или даже противоположно направленными.

Наиболее значимый вклад в изучение самоактуализации внес А. Маслоу, являющийся автором фундаментальной психологической теории самоактуализации.

По А. Маслоу, самоактуализация рассматривается в качестве непрерывной реализации возможностей, способностей и талантов, которые являются потенциальными, более полным познанием и приятием своей собственной изначальной природы, неустанным стремлением к единству, интеграции, или внутренней синергии личности.

В работе «Мотивация и личность» самоактуализация представлена А. Маслоу внутренним ростом организма, развитием тенденций, которые заложены в нем, т.е. самоосуществлением организма. Далее отмечается, что данное понятие акцентирует внимание на существовании личностного Я, на воплоще-

нии в действительность единственно реальной, хотя и потенциальной сущности человека [18].

В труде «Дальние пределы человеческой психики» автор трактует самоактуализацию в качестве:

- процесса испытания «предельных переживаний»;
- как короткие эпизоды в жизни индивида [19].

Предельные переживания (peak experiences) представлены переходными моментами самоактуализации, вершиной человеческих переживаний, возникающих при сильном чувстве любви, исключительной красоты, произведений искусства и т.п.; это обобщение лучших моментов человеческой жизни. В момент таких переживаний индивид ощущает себя более цельным, он менее конфликтен, более целенаправлен, гармонично организован; более ответственен, активен, выступает творческим началом своей собственной деятельности и своего восприятия, чувствует себя абсолютно независимым, хозяином своей судьбы, «действующей силой». Исходя из этого, А. Маслоу дает новое определение самоактуализации, которое связано с предельными переживаниями, – это эпизод, «прорыв», где все силы индивида слиты воедино, доставляя истинное удовольствие от обретения человеком единства; такой человек более открыт ощущениям, отличается неповторимостью, экспрессией и спонтанностью, обладает большими творческими способностями и большим чувством юмора, более независим от своих низших потребностей [19].

С точки зрения Д.А. Леонтьева [15] самоактуализация представлена в качестве процесса развертывания и созревания задатков, потенций, возможностей, которые заложены в организме и личности. Исследователь указывает на то, что в процессе самоактуализации человек «выходит за пределы того, что ему дано, – не только внешних требований и ожиданий, но и собственных потребностей».

А.Г. Асмоловым [2] феномен самоактуализации изучается с позиций свободного выбора человеком пути собственного развития личности, требующий ориентировки, как в системе смыслообразующих мотивов, так и личностных

СМЫСЛОВ.

В исследованиях Е.И. Исаева, В.И. Слободчикова самоактуализация определяется как процесс становления человека субъектом собственной жизнедеятельности, который требует освоения им норм и способов деятельности, правил общежития, основных смыслов и ценностей, которые регулируют совместную жизнь людей в социуме [12].

С позиции Е.Н. Городиловой, данный термин представлен в качестве потребности, результата и процесса реализации индивидуальности человека [7].

В работах Т.В. Дубовицкой самоактуализация представлена:

- чертой личности;
- психическим состоянием;
- процессом, который характеризует динамику личностного развития [10].

По мнению Е.Ф. Яценко, самоактуализация представляет собой интегральное образование, комплекс системных качеств, процесс, состояние, мета-потребность, свойство личности, свойство ее направленности [43].

А.А. Деркач, Э.В. Сайко определяют феномен самоактуализации в качестве потребности в осуществлении своих способностей, талантов, творческих потенций, в «воплощении» себя [9].

Э.П. Бакшеева, изучая сущностную характеристику самоактуализации, рассматривает ее, в качестве:

- мотива, побудителя, движущей силы процесса;
- процесса, стимулятора развития мотива [4].

Н.И. Баженова, исследуя сущность данного феномена, пришла к заключению относительно того, что на семантическом уровне самоактуализация означает, что человек осуществляет переход с уровня возможности на уровень действительности, т.е. развивается. То есть самоактуализация всегда предшествует самореализации и является ее обязательным условием. На содержательном уровне самоактуализация – это в большей степени внутренний механизм развития человека [3].

А.Х. Мухтарова подчеркивает, что самоактуализация представляет собой

непрерывную реализацию потенциальных возможностей, способностей и талантов, более полное познание и приятие своей собственной изначальной природы, неустанное стремление к единству, интеграции, или внутренней синергии личности [23].

Интерес для исследования представляет позиция Е.Е. Вахромова, согласно которой самоактуализация это деятельность, которая направлена на выполнение жизненного плана, и которая имеет три особенности:

- каждое действие должно завершиться конкретным результатом;
- объект и субъект этой деятельности совпадают (действие направлено на самого себя и на самопреобразование);
- субъект является источником собственной активности.

Далее ученый отмечает, что каждый акт самоактуализации завершается пиковым переживанием:

- положительным (радостью, умиротворением) в случае успеха;
- отрицательным (болью, разочарованием) в случае неудачи [5].

В результате научного поиска по проблеме исследования установлено, что в литературе выделяются виды самоактуализации личности, которые представлены:

- пассивной самоактуализацией;
- активной самоактуализацией;
- глубокой самоактуализацией;
- поверхностной самоактуализацией;
- гармоничной самоактуализацией;
- проблемной самоактуализацией [33].

Пассивная самоактуализация происходит в личностном росте, который носит пассивный характер, когда интеллект и психологическая культура растут сами и естественно, так же как растет тело человека.

Активная, напротив, в активном (продуктивном) личностном росте, когда у человека появляется замысел, формируется намерение, происходит постановка целей, после чего индивид самостоятельно занимается самосовершенствованием.

нием либо проходит занятия и тренинги, способствующие развитию нужных ему умений и навыков.

Глубокая (сущностная) самоактуализация представлена личностным ростом, развитием личности, устремленностью человека «вперед».

Поверхностная самоактуализация представляет собой актуализацию себя (не лучшего в себе, а всего того, что сейчас есть без разбора), свободное самовыражение, делание всего того, что кажется идущим изнутри, реализация склонностей и способностей, которые имеются.

Относительно гармоничной и проблемной самоактуализации следует отметить, что несвоевременная или слишком напряженная потребность в самоактуализации плохим образом отражается на личностном и душевном здоровье личности. Для того, чтобы самоактуализация носила гармоничный характер, ее нужно разумно планировать, как и любую другую деятельность [34].

Психологические особенности самоактуализирующихся людей представлены:

- более адекватным восприятием действительности, свободным от влияния актуальных потребностей, стереотипов и предрассудков, интересом к неизведанному;
- принятием себя и других такими, какие они есть, отсутствием искусственных, защитных форм поведения и неприятием такого поведения со стороны других;
- спонтанностью проявлений, простотой и естественностью;
- деловой направленностью;
- нередкой склонностью к одиночеству, позицией отстранённости по отношению к большинству событий собственной жизни;
- автономией и независимостью от окружения;
- устойчивостью под воздействием фрустрирующих факторов;
- большой свежестью восприятия;
- нахождением каждый раз нового в известном;
- богатством эмоциональных реакций;

- предельными переживаниями, характеризующимися ощущением исчезновения собственного «Я»;
- чувством общности с человечеством в целом;
- дружбой с другими самоактуализирующимися людьми, узким кругом людей, отношения с которыми носят весьма глубокий характер;
- демократичностью в отношениях;
- готовностью учиться у других;
- уважением к другим людям;
- устойчивыми внутренними моральными нормами;
- философским чувством юмора;
- креативностью;
- более выраженной автономностью и противостоянием к приобщению к какой-либо культуре [26].

Исследователями отмечается, что самоактуализирующиеся личности находятся в полной гармонии с собой [15].

А. Маслоу выделены принципы самоактуализации, которые представлены:

- принципом полного, живого и беззаветного переживания с повышенным сознанием и интересом (суть: человек увлечен и искренен, он отдается своему делу, а не только рационально рассчитывает);
- принципом принятия решений в каждом жизненном выборе в пользу личностного роста (суть: человек предпочитает те сферы деятельности, где он мог бы воплотить свои мечты, он готов идти в неизведанные области и рисковать);
- принципом актуализации (суть: становится реальным, существовать фактически, а не только в потенциальности, воплощать свои таланты в реальных делах);
- принципом честности и принятия ответственности за свои действия (суть: самостоятельное принятие решений, не избегание ответственности за них);

- принципом самостоятельности жизненного выбора (суть: самостоятельность в выборе своего жизненного пути);

- принципом развития своих потенциальных возможностей (суть: индивид развивает свои таланты);

- принципом «пика переживания» (суть: интегрированность, большее сознание мира и себя индивидом, ясность и точность мыслей, действий);

- принципом обнаружения своих защит и работа по отказу от них (суть: индивид работает над собой, признается себе в своих недостатках и невольных уловках, которые позволяют ему избежать столкновения с трудностями) [11].

В результате научного поиска по проблеме исследования установлено, что условия самоактуализации делятся на:

- внутренние;

- внешние [5].

Внутренние условия представлены:

- личностным здоровьем;

- потребностью в самоактуализации.

Внешние условия представлены;

- поддержкой;

- трудными условиями;

- вызовом, который встает перед человеком.

Таким образом, в психологической науке самоактуализация представлена в качестве сложной категории, которую можно рассматривать в динамическом плане - как выявление внутренних противоречий саморазвития, разрешение экзистенциальных проблем, которые приводят к переходу личностных качеств человека из потенциального в актуальное состояние; в содержательном плане – как интегративное личностное качество, которое обеспечивает индивиду готовность и возможность к преодолению внутренних противоречий в процессе саморазвития, мобилизовать свои ресурсы для реализации жизненных планов, программ, эффективного решения личностных и профессиональных задач. Самоактуализация – внутренний механизм развития личности, выявления ее субъ-

ектности по отношению к жизнедеятельности в целом и ее отдельным сферам в частности.

1.2 Проявление карьерных ориентаций у сотрудников образовательной организации

Охарактеризуем проявления карьерных ориентаций у сотрудников образовательной организации, однако прежде остановимся на термине «карьера».

Проблема карьеры исследовались такими учеными как: М.В. Александрова, Б.Л. Еремина, Э.В. Каргамян, А.Я. Кибанов, Е.Е. Лялина, Е.А. Могилевкин, Ю.В. Яровых и др.

Так, термин «карьера», по мнению Ю.В. Яровых [42], может быть рассмотрен с двух аспектов – личностного и общественного. Так, согласно первого аспекта, карьера представляет собой акмеологический личный проект человека относительно достижения им вершин профессиональной и личностной самореализации при сохранении физического и психического здоровья, отсутствия эмоционального «выгорания» и демотивации. С позиции второго аспекта, карьера – это общественный проект, который предполагает планирование компанией карьерного роста и профессионального развития своих сотрудников с использованием дистанционных ресурсов и возможностей.

Е.А. Могилевкин под понятием «карьера» рассматривает сбалансированное отношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения относительно освоения им социального пространства [22].

Согласно позиции Е.Е. Лялиной [17], карьера определяется как результат определенного поведения и позиции индивида в трудовой деятельности, который связан с его профессиональным ростом; продвижение по карьерной лестнице.

М.В. Александрова трактует дефиницию «карьера» как результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, которой связан с должностным или профессиональным ростом [1].

В научной литературе имеет место и классификация карьеры [1], согласно которой выделяются такие ее виды как:

- целевая карьера;
- монотонная карьера;
- спиральная карьера;
- мимолетная карьера;
- стабилизационная карьера;
- карьера, которая затухает.

Целевая карьера характеризуется тем, что сотрудником раз и навсегда выбирается профессиональное пространство, планируются те или иные этапы личностного продвижения к профессиональному идеалу и присутствуют стремления к его достижению.

Монотонная карьера характеризуется тем, что сотрудником намечается раз и навсегда желаемый профессиональный статус, достигнув которого он больше не стремится к дальнейшему карьерному продвижению в иерархии организации даже при условии наличия возможностей для улучшения своего как профессионального, так и материального положения.

Спиральная карьера характеризуется тем, что у сотрудника имеет место мотивация к смене видов деятельности, по мере освоения которых он продвигается по ступеням служебной иерархии.

Мимолетная карьера характеризуется тем, что перемещение работника с одного вида деятельности в другой носит стихийный характер, который лишен видимой логики.

Стабилизационная карьера характеризуется тем, что работник, достигая определенного уровня, остается на нем длительное время (более семи лет).

Затухающая карьера характеризуется тем, что работник, доходя до определенного статуса, останавливается на нем, после чего начинается нисходящее движение.

Одним из личностных факторов, которые оказывают значимое влияние на развитие карьеры, являются карьерные ориентации личности.

С позиции Т.Н. Харлановой карьерные ориентации представляют собой элемент Я-концепции личности, включающий в себя представление о:

- собственных способностях;
- своей профессиональной жизни (когнитивная составляющая);
- отношение к ней (эмоциональная составляющая);
- стремление к реализации карьерных планов (поведенческая составляющая)» [38].

Р.З. Сабанчиева отмечает, что карьерные ориентации – система ценностных ориентаций и установок, которая является основой выбора приоритетного направления профессионального развития [32].

Карьерные ориентации отражают ценности карьеры и способ достижения успеха при ее построении; это система оценки личностью этих способов достижения успеха в карьере; регулятор поведения личности в социальных условиях [41].

Карьерные ориентации представляют собой важную составную часть профессиональной направленности личности, и естественно, что есть некоторые особенности этих ориентаций, обусловленные:

- полом;
- возрастом;
- спецификой деятельности человека.

Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, носят устойчивый характер и могут оставаться стабильными длительный период времени. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

Э. Шейн пришел к заключению относительно того, что в любой профессиональной деятельности, имеют место несколько направлений продвижения личности, которые соответствуют ее карьерным ориентациям («якорям карьеры»), которые, в свою очередь, связаны с реализацией человеком представлений о себе.

Карьерные ориентации, по мнению ученого, представлены:

- профессиональной компетентностью;
- менеджментом;

- автономией;
- стабильностью;
- служением;
- вызовом;
- интеграцией стилей жизни;
- предпринимательством [36].

Карьерная ориентация «профессиональная компетентность» связана с наличием способностей и талантов в конкретной сфере. Люди с такой карьерной ориентацией стремятся быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы при условии, когда могут достичь успеха в профессиональной сфере, однако быстро теряют интерес к работе, не позволяющей развивать их способности.

Карьерная ориентация «менеджмент» характеризуется ориентацией личности на интеграцию усилий других людей, полноту ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом данная карьерная ориентация имеет все большие проявления. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами.

Карьерная ориентация «автономия» характеризуется потребностью в освобождении от организационных правил, предписаний и ограничений. Люди с такой ориентацией испытывают трудности, которые связаны с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Им нравится выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому отдают предпочтение деланию независимой карьеры собственным путем.

Карьерная ориентация «стабильность» характеризуется наличием потребности в безопасности, защите и возможности к осуществлению прогнозирования, поиском постоянной работы с минимальной вероятностью увольнения. Потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Карьерная ориентация «служение» характерна для людей, которые занимаются делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности (например, принести пользу людям). Основным тезис построения карьеры в этом случае заключается в получении возможности максимально эффективно использовать имеющиеся таланты и опыт для реализации общественно важной цели.

Карьерная ориентация «вызов» направлена на преодоление препятствий, которые являются непреодолимыми, решение проблем, которые не имеют решения, или просто на выигрыш.

Карьерная ориентация «интеграция стилей жизни» характеризуется наличием потребности в том, чтобы: карьера ассоциировалась с общим стилем жизни, организационные отношения отражали бы уважение к личным и семейным проблемам. Жертвовать чем-то одним ради другого людям с такой ориентацией является не свойственным.

Карьерная ориентация «предпринимательство» характеризуется наличием потребности в создании чего-то нового, организации своего дела, воплощении в жизнь собственной идеи. Вершина карьеры в понимании людей с такой ориентацией – собственный бизнес.

Вопросы проявления карьерных ориентаций сотрудников образовательных организаций отражены в работах: Е.А. Гутковской, Е.С. Лебедевой, Р.З. Сабанчиевой, Е.С. Фадеевой.

Так, Е.С. Фадеевой [37] изучалась проблема карьерных ориентаций преподавателей университета. В результате своих исследований автор пришла к заключению относительно того, что карьерные ориентации преподавателя предполагают признание фактора карьеры в качестве главного компонента престижа профессии и развития его личности.

Ученым выявлены факторы выбора карьеры преподавателя, которые представлены:

- внутренними факторами;
- внешними факторами.

Внутренние побуждающие факторы выбора карьеры преподавателя представлены:

- склонностями к научной и педагогической деятельности;
- предпочтениями данных видов деятельности перед другими;
- мотивацией к самосовершенствованию и развитию современных компетенций;
- личными качествами (коммуникативными навыками, умениями и навыками в сфере информационных технологий, презентабельностью, деловыми качествами, мобильностью).

Внешние факторы карьеры преподавателя представлены:

- стимулами, которые побуждают заниматься наукой, образованием и достигать значительных результатов, признаваемых в обществе;
- воспитанием;
- образованием;
- социальным происхождением.

Согласно Е.А. Гутковской [8], карьерные ориентации преподавателей фиксируют вектор усиления его значимости для молодых поколений по сравнению со старшими. При этом академическая карьера зачастую рассматривается молодыми преподавателями в качестве стартовой для карьеры вне вуза в качестве начальной для внутривузовской управленческой деятельности (поскольку последняя лучше стимулируется и считается наиболее престижной).

Согласно выводам Е.А. Гутковской, Е.С. Фадеевой, до половины преподавателей и ученых в возрасте до 35 лет первую половину своей карьеры рассматривают как «трамплин» для других видов деятельности, более сложных и высокооплачиваемых [8].

В центре внимания Р.З. Сабанчиевой, также как и у выше названных авторов, – карьерные ориентации преподавателей высшей школы.

В результате исследования автором установлено, что наиболее выраженной карьерной ориентацией у преподавателей высшей школы явилась «профессиональная компетентность».

Вторую позицию занимает такая профессиональная ориентация как «стабильность работы», на третьем – «служение».

Карьерные ориентации, представленные: «менеджментом», «автономией», «стабильностью места жительства», оказались у преподавателей на примерно одинаковом среднем уровне.

К числу менее выраженных карьерных ориентаций у преподавателей высшей школы отнесены: «вызов» и «предпринимательство», что указывает на то, что конкуренция, победа над другими, стремление преодолевать препятствия, готовность к риску не столь присущи преподавателям [32].

Е.С. Лебедевой [14] изучались карьерные ориентации педагогов военного училища, их взаимосвязь с компонентами межличностного взаимодействия.

Так, по результатам исследования ученым установлено, что у каждого педагога имеют место такие карьерные ориентации как:

- «профессиональная компетентность» (которая выражается в стремлении быть мастером своего дела, педагоги бывают особенно счастливы в случае, когда имеет место достижение успеха в профессиональной сфере; ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, который соответствует их мастерству);

- «служение» (педагоги с такой ориентацией не будут работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни, которые представлены у педагогов: «работой с людьми», «служением человечеству», «помощью людям», «желанием сделать мир лучше»);

- «интеграция стилей жизни» (педагоги наиболее всего ценят свою жизнь в целом, образ жизни, чем конкретную работу, карьеру или организацию);

- «менеджмент» (у педагогов, в частности предметников, имеет место стремление к осуществлению контроля и влияния на других, брать руководство в свои руки, определять, что и как будет делаться).

Однако наиболее выраженными, согласно ученого, являются такие карьерные ориентации как «профессиональная компетентность», «служение».

Таким образом, исследователями изучались карьерные ориентации преподавателей высшей школы и военного училища. Установлено, что, общим для всех исследований явилось то, что у преподавателей оказались наиболее выраженными такие карьерные ориентации как «профессиональная компетентность», «служение».

1.3 Роль карьерных ориентаций в самоактуализации сотрудников образовательной организации

Рассмотрим роль карьерных ориентаций в самоактуализации сотрудников образовательной организации.

Проблема самоактуализации сотрудников образовательных организаций явилась предметом исследований: В.В. Лапик, Н.А. Рыбаковой, А.В. Шинкаренко.

Так, А.В. Шинкаренко обозначены условия, посредством которых достигается эффективность профессиональной самоактуализации педагогов, которые представлены:

- наличием мотивационной сферы к самопродвижению для профессиональной самоактуализации личности, стимулированием заинтересованности личности педагога в реализации своего творческого потенциала;
- учетом индивидуальных особенностей личности, которые определяют творческое самовыражение, ее сущность, степень значимости в профессиональном развитии;
- осознанием значимости гуманистической ценности творческой индивидуальности личности;
- овладением знаниями относительно явления самоактуализации, путях ее достижения [40].

Н.А. Рыбаковой [31] изучены возможные мотивационные источники самоактуализации педагога (музыканта), которые представлены:

- потребностью в доминировании;
- врожденным «мотивом роста»;
- профессиональной направленностью личности;

- эмоционально-ценностным отношением к профессии;
- совокупностью профессионально-значимых интересов;
- глубокой осознанностью значимости самоактуализации для педагога.

Н.А. Рыбаковой и В.В. Лапик выявлены свойства самоактуализирующейся личности педагога, среди которых:

- самооценность;
- субъектность;
- стремление к независимости и свободе;
- самоуважение;
- доверие себе;
- стремление к творчеству, креативность;
- ассоциированность;
- гармоничность;
- доверие к человеку;
- автономность;
- спонтанность;
- самопонимание;
- аутосимпатия;
- контактность;
- гибкость [13].

Значения карьерных ориентаций в самоактуализации сотрудников образовательной организации касались в своих работах Е.Н. Городилова, В.В. Лапик, И.И. Осадчева, Е.С. Фадеева.

В.В. Лапик отмечает, что карьерные ориентации выступают фактором самоактуализации личности педагога, который способствует его профессиональному росту.

Схожей позиции придерживается И.И. Осадчева, указывая на то, что ориентации на карьеру, карьерный рост приобретают особую значимость для самоактуализации (профессионального роста) педагога в связи с тем, что качество образования учащихся напрямую зависит от стремлений учителя совершен-

ствовать свою деятельность.

В трудах Е.Н. Городиловой [7] вскользь отмечается, что ценностные ориентации личности (среди которых «карьера») выступают в качестве движущей силы специфического проявления активности человека.

В работах Е.С. Фадеевой отмечается, что социальное управление человеческими ресурсами в образовательной организации связано с детерминацией человеческого поведения, важнейшим элементом которого является удовлетворение его потребностей. Как показывает практика, удовлетворение потребностей от низших к высшим, по иерархии А. Маслоу, связано с актуализацией принадлежности сотрудника образовательной организации к социально-профессиональной группе и его самоактуализацией (реализацией целей, способностей, развитием личности и т.п.). По мнению исследователя, поиск оптимальных инструментов развития кадрового потенциала высшей школы связан с развитием человеческого капитала, основные компоненты которого представлены:

- социальными компонентами (социальными связями, профессиональным общением, совместной деятельностью);
- престижными компонентами (самоуважением, уважением со стороны других, признанием, достижением успеха и высокой оценки, служебным ростом);
- духовными (познанием, самоактуализацией, самовыражением, самоидентификацией).

Важный компонент престижа преподавательского труда, как отмечает Е.С. Фадеева – карьера. А карьера, как известно, успех ее достижения связаны с наличием карьерных ориентаций, которые мотивируют личность к ее построению и тем самым способствуют ее самоактуализации.

А.В. Шинкаренко относительно роли ценностей карьеры для самоактуализации педагогов общеобразовательной школы отмечает, что они выступают в качестве одного из условий, при котором достигается эффективность профессиональной самоактуализации педагогов.

Анализируя ценностные ориентации в карьере [36] можем предположить, что они обладают значительным потенциалом относительно самоактуализации сотрудников образовательных организаций, а именно содействуют:

- профессиональному развитию;
- развитию способностей и талантов в профессиональной сфере;
- реализации в своей работе главных ценностей, которые представлены: «пользой другим», «работой с людьми», «служением человечеству», «помощью людям», «желанием сделать мир лучше» и др.;
- реализации общественно важной цели посредством применения своих способностей,
- реализация своего потенциала для достижения карьерного роста.

Однако, несмотря на выше обозначенные позиции исследователей относительно роли карьерных ориентаций в самоактуализации педагогов, специальных исследований, посвященных данному вопросу, не проведено.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ И КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Организация и методы исследования

На основе положений и выводов, изложенных в теоретической части, в рамках работы было проведено эмпирическое исследование.

Цель исследования: изучить взаимосвязь карьерных ориентаций с самоактуализацией сотрудников образовательных организаций.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- отобрать репрезентативную группу среди руководителей структурных подразделений факультета среднего профессионального образования АмГУ, а также рядовых сотрудников (преподавателей);

- изучить карьерные ориентации у представителей репрезентативной группы;

- выявить уровень самоактуализации у представителей репрезентативной группы;

- выявить наличие или отсутствие связи между карьерными ориентациями и самоактуализацией сотрудников образовательной организации.

Для решения поставленных задач было проведено несколько этапов исследования.

Первый этап предполагал: анализ литературных источников; формирование репрезентативной группы.

Для проведения исследования принято решение о формировании репрезентативной группы из сотрудников образовательной организации.

Всего в исследовании приняло участие 20 человек: 10 руководителей структурных подразделений, 10 педагогов.

Каждому участнику экспериментальной группы присвоен порядковый номер от 1 до 20.

Второй этап включал проведение исследований с использованием следующих методик:

а) *Методика № 1 Методики САТ.*

б) *Методика № 2 Методика (опросника) карьерных ориентаций Э. Шейна.*

в) *Методика № 3 Методика парных сравнений Л. Верецагиной.*

Методика № 1 Методики САТ.

Цель: изучение самоактуализации.

Содержание методики: респондентам предлагался тест-опросник, каждый пункт которого содержал два высказывания («а», «б»), в котором необходимо было выбрать позицию в наибольшей степени соответствующую их точке зрения (приложение А).

Обработка данных осуществлялась с помощью ключа, в котором соответственно каждой шкале, указаны номера ответов, сумма которых составляет шкальную оценку. Каждый ответ респондента, который совпал с вариантом, обозначенном в ключе, оценивался в 1 балл.

Методика № 2. Методика (опросника) карьерных ориентаций Э. Шейна.

Цель: выявление карьерных ориентаций, представленных:

- профессиональной компетентностью;
- менеджментом;
- автономией;
- стабильностью;
- служением;
- вызовом;
- интеграцией стилей жизни;
- предпринимательством.

Содержание методики: респондентам предлагалось 41 утверждение, по каждому из которых необходимо было выбрать вариант ответа: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно до 21 утверждения включительно; с 22 утверждения: 1 – совершенно не согласен, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – полностью согласен (приложение Б).

Обработка данных осуществлялась путем подсчета общего количества

баллов по каждой из 8 карьерных ориентаций с помощью ключа и деления полученной суммы на 5 для всех ориентаций, исключая «стабильность».

Методика № 3. Методика парных сравнений Л. Верещагиной.

Цель: выявление удовлетворенности у сотрудника пяти видов потребностей, которые представлены:

- материальными потребностями;
- потребностями в безопасности;
- социальными (межличностными) потребностями;
- потребностью в признании;
- потребностью в самовыражении.

Содержание методики: респондентам предлагалось 15 утверждений, каждое из которых следовало оценить, попарно сравнивая их друг с другом (приложение В).

Обработка данных осуществлялась путем подсчета общего количества баллов по каждой шкале потребностей. Сумма баллов указывает на степень их удовлетворенности:

- до 14 баллов – потребность удовлетворена;
- от 14 до 28 баллов – частичная удовлетворенность потребности;
- от 28 до 42 баллов – потребность не удовлетворена.

Для выявления взаимосвязи карьерных ориентаций и самоактуализации сотрудников образовательной организации использовался коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Третий этап был связан с: обработкой и анализом результатов проведенных исследований, их теоретической интерпретацией; оформлением работы.

Таким образом, выбранные методики и методы исследования позволяют охарактеризовать взаимосвязь карьерных ориентаций и самоактуализации сотрудников образовательной организации.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Для изучения самоактуализации руководителей образовательной организации и рядовых сотрудников (преподавателей) использовалась методика САТ.

В результате обработки данных анкет получены следующие результаты (приложение Г).

Из данных установлено, что у большинства руководителей образовательной организации высокие оценки получены по следующим шкалам:

- компетентность во времени (50 %);
- шкала поддержки (50 %);
- шкала гибкости (70 %);
- ценностные ориентации (40 %);
- самоуважение (70 %);
- познавательные потребности (80 %);
- контактность (70 %).

Низкие баллы получены по шкале спонтанность (50 %).

Средние баллы получены по таким шкалам как:

- сенситивность (60. %);
- самопринятие (70 %);
- синергия (60 %);
- представления о природе человека (50 %);
- принятие агрессии (60 %);
- креативность (60 %).

Данные представим графически на рисунке 1.

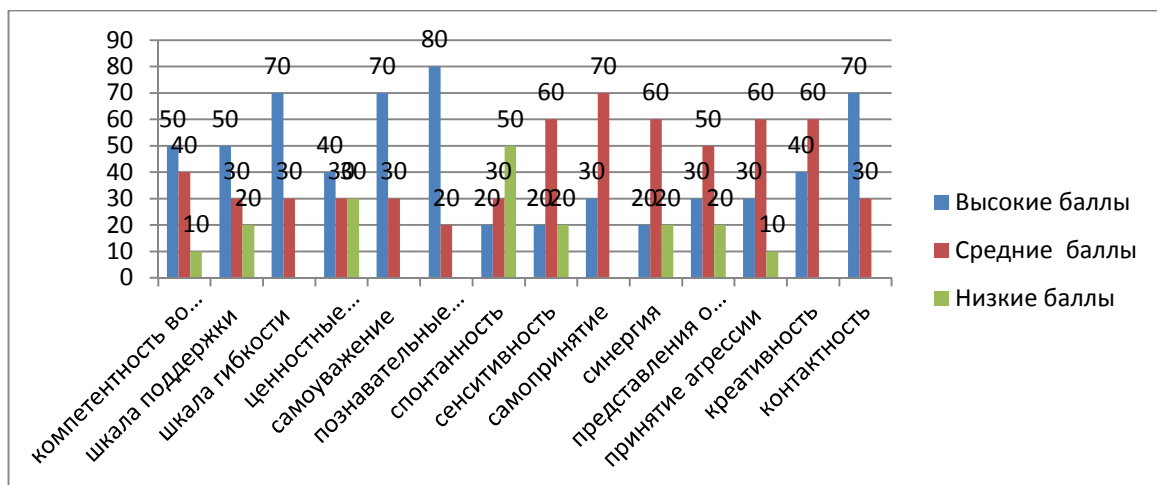


Рисунок 1 – Результаты по тесту САТ сотрудников образовательной организации, которые занимают руководящие должности

У большинства рядовых сотрудников образовательной организации (педагоги) высокие оценки получены по следующим шкалам:

- познавательные потребности (60 %);
- контактность (70 %);
- креативность (50 %).

Низкие баллы получены по таким шкалам как:

- шкала поддержки (70 %);
- спонтанность (70 %).

Средние баллы получены по таким шкалам как:

- компетентность во времени (60 %);
- самоуважение (80 %);
- шкала гибкости (50 %);
- ценностные ориентации (40 %);
- сенситивность (40 %);
- самопринятие (40 %);
- синергия (60 %);
- представления о природе человека (50 %);
- принятие агрессии (50 %).

Данные представлены графически на рисунке 2.

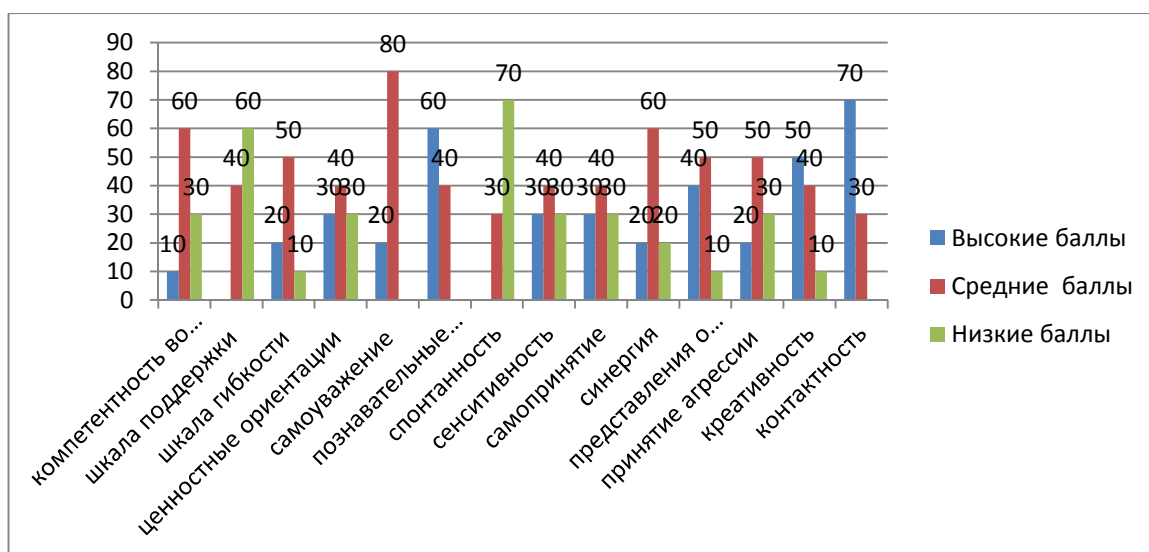


Рисунок 2 – Результаты по тесту САТ рядовых сотрудников образовательной организации

Сравнительные результаты по обеим группам представим на рисунке 3. Согласно полученных данных видно, что в группе руководителей образовательной организации в отличие от рядовых сотрудников преобладают высокие оценки по таким шкалам как: компетентность во времени; шкала поддержки; шкала гибкости; ценностные ориентации; самоуважение.

В то время как у рядовых сотрудников имеют место высокие баллы лишь по таким шкалам как: познавательные потребности; контактность; креативность.

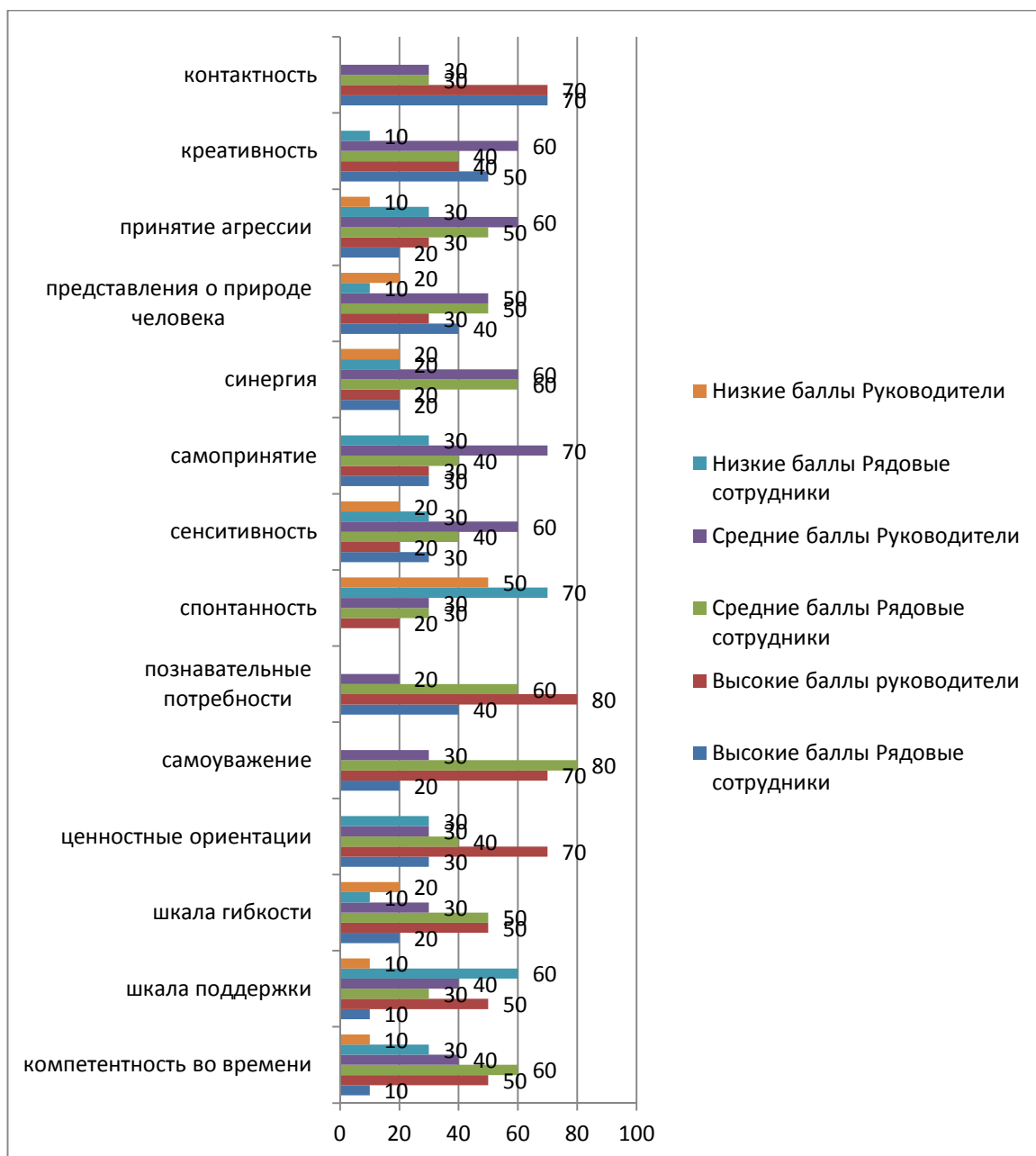


Рисунок 3 – Сравнительные результаты по тесту САТ по обеим группам

То есть из выше сказанного можно сделать вывод о том, что у руководителей образовательной учреждения имеет место выраженность:

- способность жить настоящим, испытывать переживание настоящего момента своей жизни во всей его полноте, способность к ощущению неразрывности прошлого, настоящего и будущего, к видению своей жизни целостной, что указывает на то, что у половины руководителей образовательной организации имеет место высокий уровень самоактуализации личности (в то время как у рядовых сотрудников данный показатель составляет лишь 10 %);

- независимости в своих действиях, стремление к руководству в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, то есть половина руководителей свободны в выборе, не подвержены внешнему влиянию, являясь «изнутри направляемой» личностью (в то время как доля рядовых сотрудников по данному показателю составляет 10 %);

- способности к быстрому и адекватному реагированию на ситуацию, которая изменяется, то есть половина руководителей способны проявить гибкость в отношении реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми (доля рядовых сотрудников, имеющих выраженность данной способности составляет 20 %);

- к разделению ценностей, присущих самоактуализирующейся личности, что у 70 % указывает на наличие высокой степени самоактуализации (у рядовых сотрудников – 30 %);

- способности субъекта ценить свои достоинства, положительные свойства характера, уважать себя за них, что характерно для 70 % руководителей и 20 % рядовых сотрудников образовательной организации.

Однако, при этом следует отметить, что шкалы «познавательные потребности» и «контактность» получили высокие баллы в обеих группах респондентов, что указывает на наличие выраженности у респондентов:

- стремления к приобретению знаний об окружающем мире;
- способности быстро устанавливать глубокие и тесные эмоционально насыщенные контакты с людьми или к субъект-субъектному общению.

Для изучения карьерных ориентаций руководителей образовательной организации и рядовых сотрудников (преподавателей) использовалась методика карьерных ориентаций Э. Шейна.

Результаты обработки данных анкет представлены в приложении Г, таблицах Г 1 и Г 2.

Средние результаты карьерных ориентаций руководителей образовательной организации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние результаты карьерных ориентаций руководителей образовательной организации

	Карьерные ориентации							
	Проф-компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность	Служение	Вызов	Интегр. стилей жизни	Предпринимательство
Средний балл	7	10	7,1	7,2	5,6	5,5	5,5	3,5

Исходя из данных установлено, что наиболее выраженные карьерные ориентации у руководителей образовательной организации представлены «менеджментом» (10).

На примерно одинаковом уровне у руководителей выражены такие карьерные ориентации как:

- стабильность (7,2);
- автономия (7,1);
- профессиональная компетентность (7).

В качестве менее выраженных оказались такие карьерные ориентации как:

- служение (5,6);
- вызов (5,5);
- интеграция стилей жизни (5,5);

- предпринимательство (3,5).

Данные представлены графически на рисунке 4.

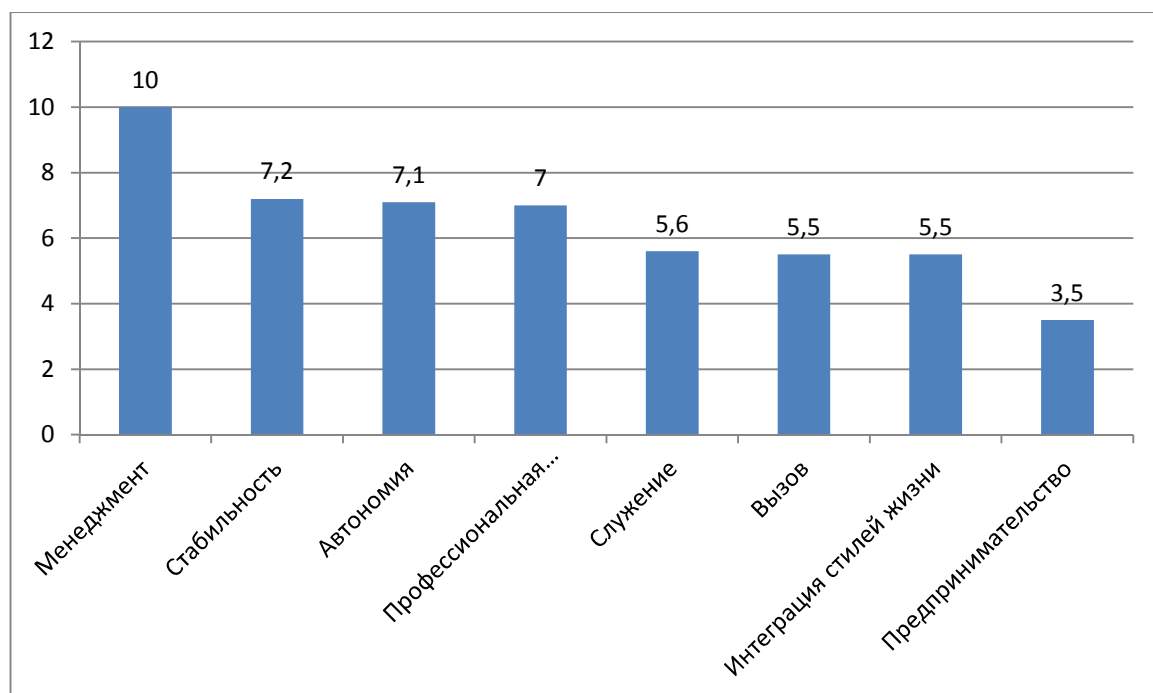


Рисунок 4 – Карьерные ориентации руководителей образовательной организации

Средние результаты карьерных ориентаций рядовых сотрудников образовательной организации представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Средние результаты карьерных ориентаций рядовых сотрудников образовательной организации

	Карьерные ориентации							
	Проф.к-ть	Мен-нт	Автономия	Стабиль-ть	Служе-ние	Вы-зов	Ин-тегр. стилей жизни	Пред-при-ним-во
Сред-ний балл	8,5	5,2	6	7,2	8,5	3,7	4,8	3,3

Из данных установлено, что наиболее выраженные карьерные ориентации у рядовых сотрудников образовательной организации представлены:

- профессиональной компетентностью (8,5);
- служением (8,5).

На примерно одинаковом среднем уровне находятся такие карьерные ориентации как:

- стабильность (6,9);
- автономия (6);
- менеджмент (5,2).

В качестве менее выраженных оказались такие карьерные ориентации как: интеграция стилей жизни (4,8), вызов (3,7), предпринимательство (3,3).

Карьерные ориентации рядовых сотрудников образовательной организации представлены на рисунке 5.

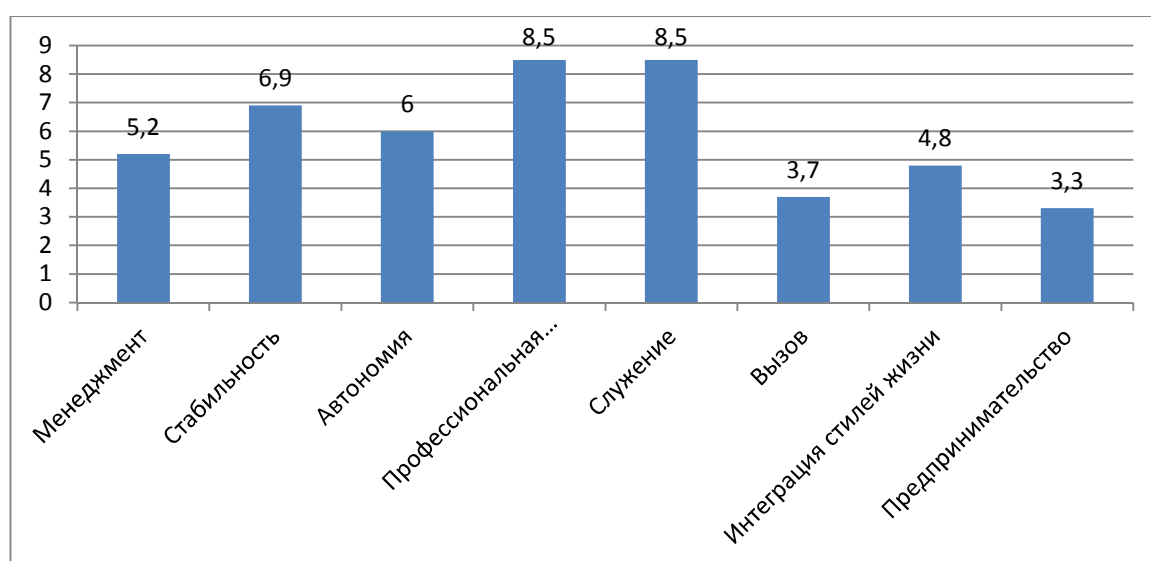


Рисунок 5 – Карьерные ориентации рядовых сотрудников образовательной организации

Сравнительные данные по двум группам представим на рисунке 6.

Из полученных данных видно, что у руководителей образовательной организации наиболее выраженными являются такие карьерные ориентации как «менеджмент», в то время как у рядовых сотрудников:

- профессиональная компетентность;
- служение.

Следовательно, у руководителей образовательной организации первоочередное значение имеют:

- ориентация на интеграцию усилий других людей;

- наличие полноты ответственности за итоговый результат и соединение различных функций организации.

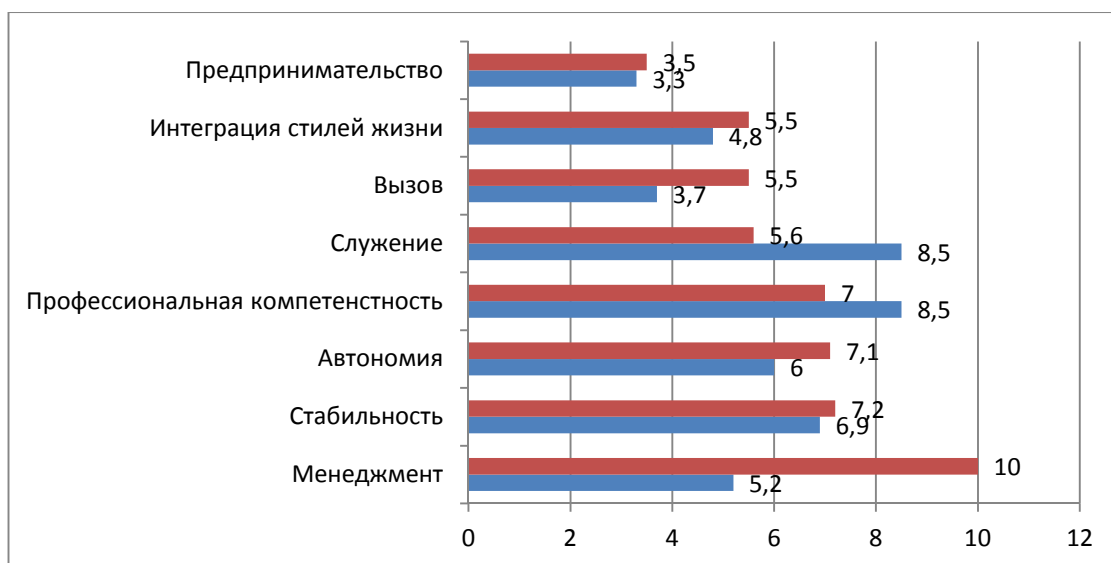


Рисунок 6 – Карьерные ориентации сотрудников образовательной организации

Ключевые ценности и мотивы для таких людей представлены наличием возможностей для:

- проявления лидерства;
- высокого дохода;
- повышенных уровней ответственности;
- вклада в успех своей организации.

Самым главным для руководителей образовательной организации выступает управление: человеческими ресурсами, проектами, что в целом не носит принципиальной значимости. Центральные понятия их профессионального развития представлены:

- властью;
- осознанием того, что от них зависят принятие важных решений.

Для людей с выраженностью такой карьерной ориентации не принципиально управление личным проектом или целым бизнесом, они более всего ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, однако при условии, если им будут делегированы широкие полномочия. Человек с обозначен-

ной ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры до тех пор, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности той или иной организации.

Относительно рядовых сотрудников следует отметить, что респонденты с такими выраженными карьерными ориентациями как: «профессиональная компетентность», в первую очередь, ориентированы на развитие своих способностей и навыков в сферах, которые непосредственно связаны с их специальностью. Важнейшие критерии их карьеры представлены:

- постоянным совершенствованием их опыта и знаний;
- признанием их профессионализма.

У таких людей вряд ли вызовет интерес даже значительно более высокая должность, если она не имеет связи с имеющимися у них профессиональными компетенциями. Поскольку они талантливы и любят, что к ним относились как к профессионалам своего дела, людям данной категории свойственно:

- испытывать чувство причастности, которое возникает из содержания их деятельности;
- развитие и совершенствование своих навыков.

Основные ценности карьерной ориентации «служение» представлены:

- «работой с людьми»;
- «служением человечеству»;
- «помощью людям»;
- «желанием сделать мир лучше».

Сотрудники с такой ориентацией не будут работать в организации, враждебной относительно его целей и ценностей, и откажется от возможности к продвижению или переводу на другую работу, если это не будет способствовать реализации их главных ценностей жизни. Люди с такими ориентациями занимаются делом, руководствуясь желанием осуществить реализацию в своей деятельности главные ценности. Они зачастую ориентированы более на ценности, чем на способности, которые требуются в этом виде деятельности. У них имеет место стремление принести пользу людям, обществу. Им важно видеть

конкретные плоды своей работы, даже в том случае, если они и не имеют выраженности в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры представлен получением возможности к максимально эффективному использованию их талантов и опыта для осуществления реализации цели, которая носит общественно важный характер. Кроме того, люди, которые ориентированы на служение, общительны и зачастую консервативны.

Представим результаты удовлетворенности руководителей образовательной организации по методике парных сравнений Л. Верещагиной в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты исследования удовлетворенности потребностей у руководителей образовательной организации

Степень удовлетворенности	Потребности				
	Материальные потребности	Потребность в безопасности	Социальные потребности	Потребность в признании	Потребность в самовыражении
Полная удовлетворенность	40% (4 чел.)	30% (3 чел.)	70% (7чел.)	40% (4чел.)	40% (4 чел.)
Частичная удовлетворенность	50% (5 чел.)	40% (4 чел.)	30% (3чел.)	40% (4чел.)	60% (6чел.)
Потребность не удовлетворена	10% (1 чел.)	30% (3 чел.)	-	20% (2чел.)	-

Из полученных данных видно, что у большинства респондентов к числу потребностей, которые наиболее полно удовлетворены, относятся социальные потребности (70 %).

В числе частичной удовлетворенности у большинства руководителей находятся:

- потребности в самовыражении;

- материальные потребности;
- потребность в безопасности;
- потребность в признании.

Данные представим графически на рисунке 7.

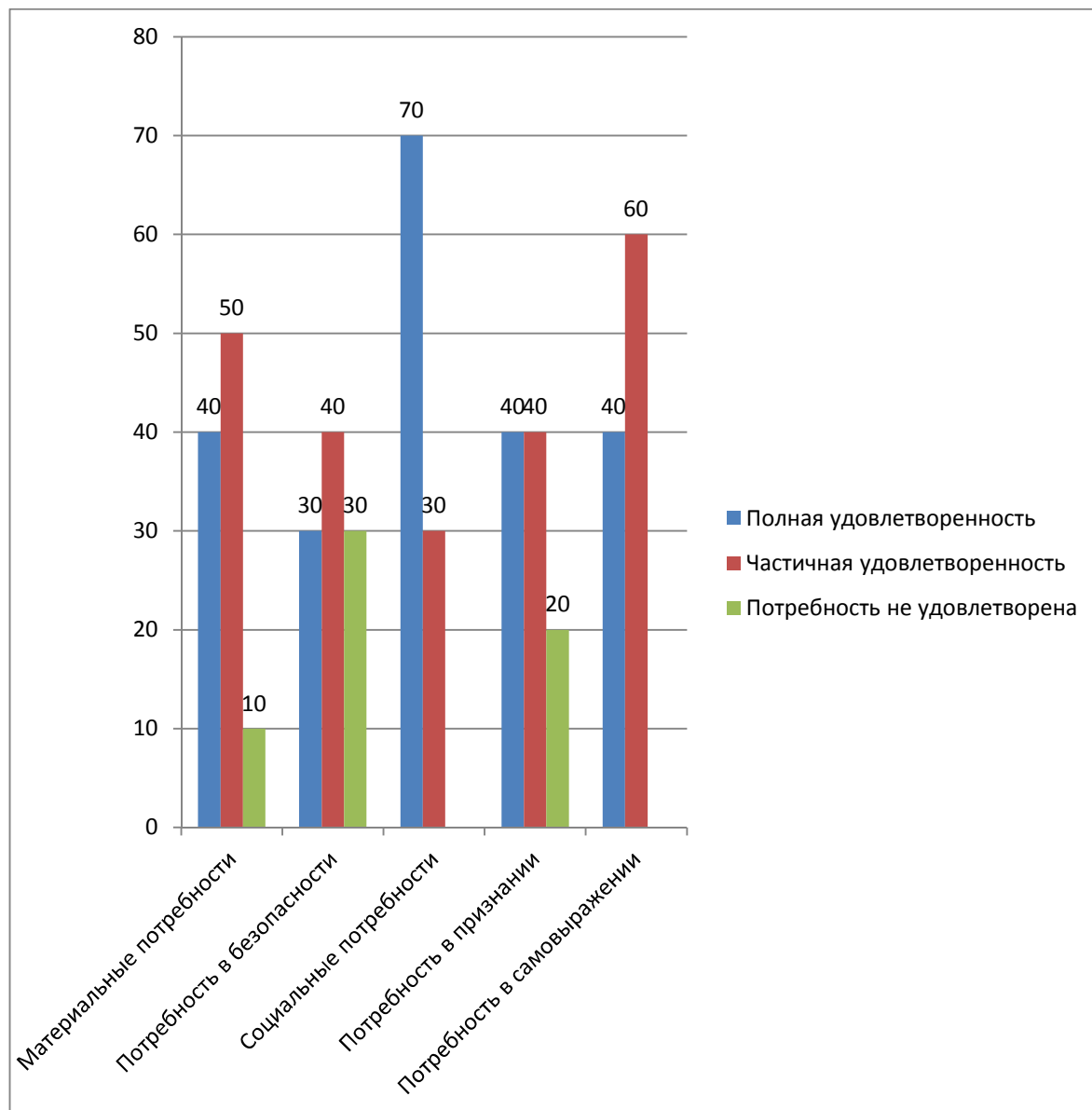


Рисунок 7 – Результаты удовлетворенности потребностей у руководителей образовательной организации

Представим результаты рядовых сотрудников по методике парных сравнений Л. Верещагиной (приложение Г) в таблице 4.

Из полученных данных видно, что у большинства респондентов к числу потребностей, которые наиболее полно удовлетворены относятся социальные

потребности (90 %).

Таблица 4 - Результаты исследования удовлетворенности потребностей у рядовых сотрудников образовательной организации

Степень удовлетворенности	Потребности				
	Материальные потребности	Потребность в безопасности	Социальные потребности	Потребность в признании	Потребность в самовыражении
Полная удовлетворенность	10% (1 чел.)	20% (2 чел.)	90% (9чел.)	10% (1чел.)	20% (2 чел.)
Частичная удовлетворенность	40% (4 чел.)	50% (5 чел.)	10% (1чел.)	50% (5чел.)	40% (4 чел.)
Потребность не удовлетворена	50% (5 чел.)	30% (3 чел.)	--	40% (4чел.)	40% (4 чел.)

В числе частичной удовлетворенности у большинства рядовых сотрудников находятся:

- потребность в безопасности;
- потребность в признании.

Данные представим графически на рисунке 8.

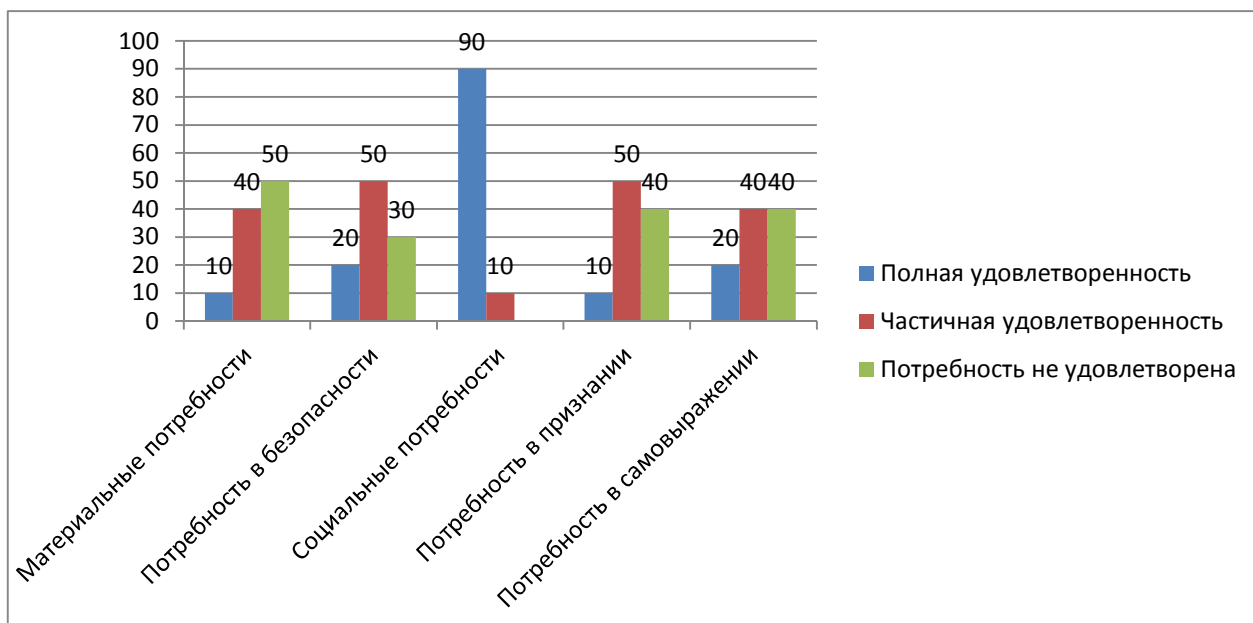


Рисунок 8 – Результаты удовлетворенности потребностей у рядовых сотрудников образовательной организации

К неудовлетворенным у большинства респондентов отнесены материаль-

ные потребности

Сравнительные результаты по двум группам представлены на рисунке 9.

Из полученных данных по методике парных сравнений видно, что у большинства испытуемых обеих групп только одна из пяти исследуемых потребностей находится в зоне полной удовлетворенности, которая представлена социальными (межличностными) потребностями (руководители – 70 %, рядовые сотрудники – 90 %).

В числе частичной удовлетворенности у большинства сотрудников образовательной организации обеих групп находятся:

- потребность в безопасности (руководители – 40 %, рядовые сотрудники – 50 %);
- потребность в признании (руководители – 40 %, рядовые сотрудники – 50 %).

Кроме того, в числе частичной удовлетворенности у большинства руководителей, в отличие от рядовых сотрудников, находятся:

- потребности в самовыражении (60 %);
- материальные потребности (50 %).

В зону полной неудовлетворенности у большинства рядовых сотрудников попадают материальные потребности (50 %).

Следовательно, в качестве наиболее мотивирующих потребностей будут являться потребности, которые находятся в зоне полной и частичной неудовлетворенности.

Так, у сотрудников образовательной организации такие потребности представлены:

- потребностью в безопасности;
- потребностью в признании;
- потребностью в самовыражении;
- материальными потребностями.

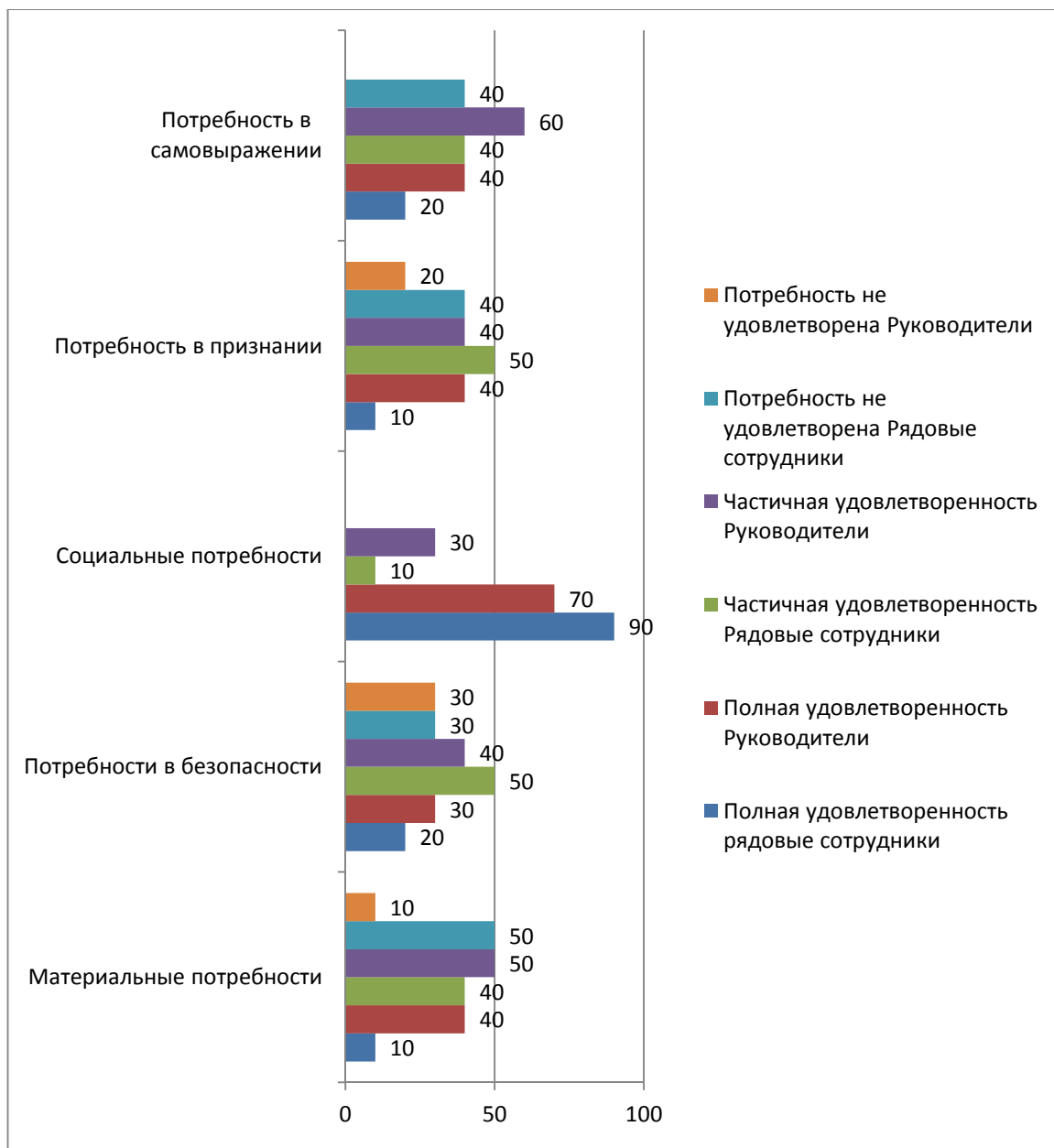


Рисунок 9 – Результаты удовлетворенности потребностей у обеих групп сотрудников образовательной организации

Для установления статистически значимых связей между карьерными ориентациями и самоактуализацией сотрудников образовательной организации мы использовали корреляционный анализ данных (r_s - критерий Спирмена Ч.Э.).

Расчет коэффициента ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена включал следующие этапы:

- каждому из значений причислялся порядковый номер (ранг) по возрастанию от 1 до 20;

- определялась разность рангов каждой пары сопоставляемых значений (d);

- каждая разность возводилась в квадрат;

- суммировались полученные результаты;

- вычислялся коэффициент корреляции рангов по формуле:

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)} \quad (1)$$

- определялась статистическая зависимость коэффициента при помощи t-критерия, рассчитанного формуле:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2)$$

Результаты изучения связи между карьерными ориентациями и самоактуализацией представлены в таблицах 5-12.

Таблица 5 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Профессиональная компетентность»
Ориентация во времени	-0.011
Поддержка	-0.054
Ценностная ориентация	-0.111
Гибкость поведения	-0.023
Сензитивность	-0.099
Спонтанность	-0.31
Самоуважение	0.47
Самопринятие	-0.03
Представления о природе человека	-0.109
Синергия	-0.17
Принятие агрессии	-0.233
Контактность	0.451
Познавательные потребности	0.481
Креативность	0.53

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = \text{«минус» } 0.011$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «поддержка» ($r_s = \text{«минус» } 0.054$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = \text{«минус» } 0.111$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = \text{«минус» } 0.023$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «сензитивность» ($r_s = \text{«минус» } 0.099$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «спонтанность» ($r_s = \text{«минус» } 0.31$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «самопринятие» ($r_s = \text{«минус» } 0.03$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = \text{«минус» } 0.109$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «синергия» ($r_s = \text{«минус» } 0.17$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.233$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0,47$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «контактность» ($r_s = 0,451$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.481$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «профессиональная компетентность» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.53$).

Наличие значимой взаимосвязи между карьерной ориентацией «профессиональной компетентностью» и самоактуализацией представлено на рисунках Д. 9-Д. 12 приложения Д.

В таблице 6 представлена взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «сензитивность» ($r_s = \text{«минус» } 0.272$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «спонтанность» ($r_s = \text{«минус» } 0.321$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = \text{«минус» } 0.006$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «синергия» ($r_s = \text{«минус» } 0.21$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.343$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = 0.47$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «поддержка» ($r_s = 0.059$) (рисунок 14);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = 0.238$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = 0.57$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менедж-

мент» и шкалой «самопринятие» ($r_s = 0.331$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0,63$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.473$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.127$).

Таблица 6 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Менеджмент»
Ориентация во времени	0.47
Поддержка	0.059
Ценностная ориентация	0.238
Гибкость поведения	0.57
Сензитивность	-0.272
Спонтанность	-0.321
Самоуважение	0.63
Самопринятие	0.331
Представления о природе человека	-0.006
Синергия	-0.21
Принятие агрессии	-0.343
Контактность	0.473
Познавательные потребности	0.127
Креативность	0.229

Наличие значимой взаимосвязи между карьерной ориентацией «менеджмент» и самоактуализацией представлено на рисунках Д. 13 – Д. 16 приложения Д.

В таблице 7 приведены показатели взаимосвязи самоактуализации и карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации.

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = \text{«минус» } 0.033$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «поддержка» ($r_s = \text{«минус» } 0.154$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «автоно

мия» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = \text{«минус» } 0.325$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «сензитивность» ($r_s = \text{«минус» } 0.19$);

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «спонтанность» ($r_s = \text{«минус» } 0.361$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = 0.417$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0.27$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «самопринятие» ($r_s = 0.534$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = 0.283$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.351$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.21$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.13$).

Таблица 7 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Автономия»
Ориентация во времени	-0.033
Поддержка	- 0.154
Ценностная ориентация	0.417
Гибкость поведения	-0.325
Сензитивность	-0.19
Спонтанность	-0.361
Самоуважение	0.27
Самопринятие	0.534
Представления о природе человека	-0.123
Синергия	-0.153
Принятие агрессии	0.283
Контактность	0.351
Познавательные потребности	0.21
Креативность	0.13

В таблице 8 представлена взаимосвязь карьерной ориентации «стабильность» со шкалами самоактуализации (r_s).

Таблица 8 – Взаимосвязь карьерной ориентации «стабильность» со шкалами самоактуализации (r_s).

Шкала	Карьерная ориентация «Стабильность»
Ориентация во времени	0.371
Поддержка	0.454
Ценностная ориентация	0.214
Гибкость поведения	0.153
Сензитивность	-0.313
Спонтанность	0.231
Самоуважение	-0.035
Самопринятие	0.261
Представления о природе человека	-0.012
Синергия	-0.113
Принятие агрессии	-0.446
Контактность	0.372
Познавательные потребности	0.427
Креативность	0.49

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «сензитивность» ($r_s = \text{«минус» } 0.313$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «самоуважение» ($r_s = \text{«минус» } 0.035$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = \text{«минус» } 0.012$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «синергия» ($r_s = \text{«минус» } 0.113$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.446$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = 0.371$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «поддержка» ($r_s = 0.454$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабиль-

ность» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = 0.214$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = 0.153$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.372$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.427$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.49$) (рисунок 19);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «спонтанность» ($r_s = 0.231$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «стабильность» и шкалой «самопринятие» ($r_s = 0.261$);

Наличие значимой взаимосвязи между карьерной ориентацией «стабильность» и шкалами самоактуализации представлено на рисунках Д 18, Д 19 приложения Д.

Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s) представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Служение»
Ориентация во времени	- 0.121
Поддержка	- 0.252
Ценностная ориентация	0.614
Гибкость поведения	0.433
Сензитивность	0.478
Спонтанность	- 0.031
Самоуважение	0.37
Самопринятие	0.381
Представления о природе человека	0.51
Синергия	0.332
Принятие агрессии	-0.096
Контактность	0.483
Познавательные потребности	0.441
Креативность	0.393

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = \text{«минус» } 0.121$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «поддержка» ($r_s = \text{«минус» } 0.252$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «спонтанность» ($r_s = \text{«минус» } 0.031$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.096$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = 0.614$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = 0.433$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «сензитивность» ($r_s = 0.478$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0.37$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «самопринятие» ($r_s = 0.381$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = 0.51$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «синергия» ($r_s = 0.332$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.483$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.441$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.393$).

Анализ полученных данных подтвердил наличие значимой взаимосвязи

между показателями карьерной ориентацией «служение» и шкалами самоактуализации, которая графически представлена на рисунках Д. 20-Д. 23 приложения Д.

В таблице 10 представлена взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s).

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = \text{«минус» } 0.098$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «поддержка» ($r_s = \text{«минус» } 0.051$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = \text{«минус» } 0.312$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = \text{«минус» } 0.031$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «сензитивность» ($r_s = \text{«минус» } 0.075$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «служение» и шкалой «самопринятие» ($r_s = \text{«минус» } 0.081$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = \text{«минус» } 0.021$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «синергия» ($r_s = \text{«минус» } 0.132$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.116$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «спонтанность» ($r_s = 0.475$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0.45$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.284$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.341$);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «вызов» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.291$).

Таблица 10 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Вызов»
Ориентация во времени	- 0.098
Поддержка	- 0.051
Ценностная ориентация	- 0.312
Гибкость поведения	- 0.031
Сензитивность	- 0.075
Спонтанность	0.475
Самоуважение	0.45
Самопринятие	- 0.081
Представления о природе человека	- 0.021
Синергия	- 0.132
Принятие агрессии	-0.116
Контактность	0.284
Познавательные потребности	0.341
Креативность	0.291

Наличие взаимосвязи между карьерной ориентацией «вызов» и шкалами самоактуализации представлено на рисунках Д. 24, Д.25 приложения Д.

Взаимосвязь карьерной ориентации «интеграция стилей жизни» со шкалами самоактуализации (r_s) представлена в таблице 11.

Таблица 11 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Интеграция стилей жизни»
Ориентация во времени	0.392
Поддержка	- 0.251
Ценностная ориентация	0.463
Гибкость поведения	0.238
Сензитивность	0.245
Спонтанность	- 0.007
Самоуважение	0.015
Самопринятие	0.041
Представления о природе человека	0.004
Синергия	0.332
Принятие агрессии	-0.314
Контактность	0.383
Познавательные потребности	0.261
Креативность	0.195

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «поддержка» ($r_s = \text{«минус» } 0.251$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «спонтанность» ($r_s = \text{«минус» } 0.007$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.314$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = 0.392$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = 0.463$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = 0.238$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «сензитивность» ($r_s = 0.245$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0.015$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «самопринятие» ($r_s = 0.041$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = 0.004$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «синергия» ($r_s = 0.332$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.383$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.261$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «интеграция стилей жизни» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.195$).

Наличие значимой взаимосвязи между карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и шкалами самоактуализации представлено на рисунке Д. 26

приложения Д.

Взаимосвязь карьерных ориентаций по шкале «Предпринимательство» со шкалами самоактуализации (r_s) представлена в таблице 12.

Согласно полученных данных выявлена:

- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «поддержка» ($r_s = \text{«минус» } 0.051$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «сензитивность» ($r_s = \text{«минус» } 0.003$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «спонтанность» ($r_s = \text{«минус» } 0.017$);
- отрицательная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «принятие агрессии» ($r_s = \text{«минус» } 0.211$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «ориентация во времени» ($r_s = 0.097$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «ценностная ориентация» ($r_s = 0.457$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «гибкость поведения» ($r_s = 0.452$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «самоуважение» ($r_s = 0.53$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «самопринятие» ($r_s = 0.011$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «представления о природе человека» ($r_s = 0.001$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «синергия» ($r_s = 0.032$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «контактность» ($r_s = 0.363$);
- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «познавательные потребности» ($r_s = 0.461$) (рису-

нок Д. 27 приложения Д);

- положительная корреляция между карьерными ориентациями «предпринимательство» и шкалой «креативность» ($r_s = 0.293$).

Таблица 12 – Взаимосвязь карьерных ориентаций со шкалами самоактуализации (r_s)

Шкала	Карьерная ориентация «Предпринимательство»
Ориентация во времени	0.097
Поддержка	- 0.051
Ценностная ориентация	0.457
Гибкость поведения	0.452
Сензитивность	-0.003
Спонтанность	- 0.017
Самоуважение	0.53
Самопринятие	0.011
Представления о природе человека	0.001
Синергия	0.032
Принятие агрессии	-0.211
Контактность	0.363
Познавательные потребности	0.461
Креативность	0.293

Наличие значимой взаимосвязи между карьерной ориентацией «предпринимательство» и шкалами самоактуализации представлено на рисунках Д. 19–Д. 22 приложения Д.

Взаимосвязь карьерных ориентаций с потребностями (r_s) представлена в таблице 13.

Таблица 13 – Взаимосвязь карьерных ориентаций с потребностями (r_s)

Потребности	Карьерные ориентации						
	Проф. комп-ть	Ме-недж-мент	Авто-номия	Стабил-ть	Вызов	Инте-граци-ястилей	Пред-прини-во
Материальные	0,347	0,54	0,017	0,59	0,331	0,16	0,58
В безопасности	0,034	0,187	0,213	0,457	0,387	0,49	0,324
Межличностные	0,49	0,41	0,047	0,137	0,291	0,351	0,179
В признании	0,56	0,47	0,37	0,359	0,356	0,293	0,321
В самовыражении	0,43	0,341	0,45	0,272	0,482	0,165	0,423

Из данных таблицы видно, что наличие значимой взаимосвязи имеет место между:

- карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» и межлич-

ностными потребностями, потребностью в признании;

- карьерной ориентацией «менеджмент» и материальными потребностями, потребностью в признании;

- карьерной ориентацией «автономия» и потребностями в самовыражении;

- карьерной ориентацией «стабильность» и потребностью в безопасности;

- карьерной ориентацией «вызов» и потребностью в самовыражении;

- карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и потребностью в безопасности;

- карьерной ориентацией «предпринимательство» и материальными потребностями.

Таким образом, в результате исследования установлено наличие значимой взаимосвязи между:

- карьерными ориентациями и шкалами самоактуализации: карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» и шкалами: «самоуважение», «контактность», «познавательные потребности», «креативность»; карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалами «ориентация во времени», «гибкость поведения», «самоуважение, «контактность»; карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «самопринятие»; карьерными ориентациями «стабильность» и шкалами: «креативность», «поддержка»; карьерными ориентациями «служение» и шкалами: «контактность», «представления о природе человека», «сензитивность», «ценностная ориентация»; карьерными ориентациями «вызов» и шкалами: «спонтанность», «самоуважение»; карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и шкалой «ценностная ориентация»; карьерной ориентацией «предпринимательство» и шкалами: «познавательные потребности», «ценностные ориентации», «самоуважение», «гибкость поведения»;

- карьерными ориентациями и потребностями: карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» и межличностными потребностями, потребностью в признании; карьерной ориентацией «менеджмент» и материальными потребностями, потребностью в признании; карьерной ориентацией «ав-

тономия» и потребностями в самовыражении; карьерной ориентацией «стабильность» и потребностью в безопасности; карьерной ориентацией «вызов» и потребностью в самовыражении; карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и потребностью в безопасности; карьерной ориентацией «предпринимательство» и материальными потребностями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате решения задач исследования сделаны следующие выводы: самоактуализация – интегративное личностное качество, которое обеспечивает индивиду готовность и возможность к преодолению внутренних противоречий в процессе саморазвития, мобилизовать свои ресурсы для реализации жизненных планов, программ, эффективного решения личностных и профессиональных задач; внутренний механизм развития личности, выявления ее субъектности по отношению к жизнедеятельности в целом и ее отдельным сферам в частности.

Установлено, что, общим для всех исследований карьерных ориентаций сотрудников образовательной организации явилось то, что у преподавателей оказались наиболее выраженными такие карьерные ориентации как «профессиональная компетентность», «служение».

Сделан вывод о том, что карьерные ориентации выступают в качестве одного из условий, факторов самоактуализации сотрудников образовательной организации. Однако специальных исследований, посвященных роли карьерных ориентаций в самоактуализации педагогов не проведено.

По результатам методик, установлено, что в группе руководителей образовательной организации преобладают высокие оценки по таким шкалам самоактуализации, как: компетентность во времени, шкала поддержки, шкала гибкости, ценностные ориентации, самоуважение. У рядовых сотрудников имеют место высокие баллы по таким шкалам как: познавательные потребности, контактность, креативность. То есть у руководителей образовательной организации имеет место выраженность: способность жить настоящим, испытывать переживание настоящего момента своей жизни во всей его полноте, способность к ощущению неразрывности прошлого, настоящего и будущего, к видению своей жизни целостной, что указывает на то, что у половины руководителей образовательной организации имеет место высокий уровень самоактуализации личности (в то время как у рядовых сотрудников данный показатель составляет лишь

10 %); независимости в своих действиях, стремление к руководству в жизни собственными целями, убеждениями, установками и принципами, то есть половина руководителей свободны в выборе, не подвержены внешнему влиянию, являясь «изнутри направляемой» личностью (в то время как доля рядовых сотрудников по данному показателю составляет 10 %), способности к быстрому и адекватному реагированию на ситуацию, которая изменяется, то есть половина руководителей способны проявить гибкость в отношении реализации своих ценностей в поведении, взаимодействии с окружающими людьми (доля рядовых сотрудников, имеющих выраженность данной способности составляет 20 %), к разделению ценностей, присущих самоактуализирующейся личности, что у 70 % указывает на наличие высокой степени самоактуализации (у рядовых сотрудников – 30 %), способности субъекта ценить свои достоинства, положительные свойства характера, уважать себя за них, что характерно для 70 % руководителей и 20 % рядовых сотрудников образовательной организации.

Выявлено, что шкалы «познавательные потребности» и «контактность» получили высокие баллы в обеих группах респондентов, что указывает на наличие выраженности у респондентов: стремления к приобретению знания об окружающем мире; способности быстро устанавливать глубокие и тесные эмоционально насыщенные контакты с людьми или, к субъект – субъектному общению.

В результате исследования карьерных ориентаций установлено, что у руководителей образовательной организации наиболее выраженными являются такие карьерные ориентации как «менеджмент», в то время как у рядовых сотрудников: профессиональная компетентность, служение.

Сделан вывод о том, что у большинства испытуемых обеих групп только одна из пяти исследуемых потребностей находится в зоне полной удовлетворенности, которая представлена социальными (межличностными) потребностями. В числе частичной удовлетворенности у большинства сотрудников образовательной организации обеих групп находятся: потребность в безопасности, потребность в признании. Кроме того, в числе частичной удовлетворенности у

большинства руководителей в отличие от рядовых сотрудников находятся: потребности в самовыражении, материальные потребности. В зону полной неудовлетворенности у большинства рядовых сотрудников попадают материальные потребности.

Выявлено, что в качестве наиболее мотивирующих потребностей у сотрудников образовательной организации являются потребности, которые находятся в зоне полной и частичной неудовлетворенности, которые представлены: потребностью в безопасности, потребностью в признании, потребностью в самовыражении, материальными потребностями.

В результате исследования установлено наличие значимой взаимосвязи между:

- карьерными ориентациями и шкалами самоактуализации: карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» и шкалами: «самоуважение», «контактность», «познавательные потребности», «креативность»; карьерными ориентациями «менеджмент» и шкалами «ориентация во времени», «гибкость поведения», «самоуважение, «контактность»; карьерными ориентациями «автономия» и шкалой «самопринятие»; карьерными ориентациями «стабильность» и шкалами: «креативность», «поддержка»; карьерными ориентациями «служение» и шкалами: «контактность», «представления о природе человека», «сензитивность», «ценностная ориентация»; карьерными ориентациями «вызов» и шкалами: «спонтанность», «самоуважение»; карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и шкалой «ценностная ориентация»; карьерной ориентацией «предпринимательство» и шкалами: «познавательные потребности», «ценностные ориентации», «самоуважение», «гибкость поведения»;

- карьерными ориентациями и потребностями: карьерной ориентацией «профессиональная компетентность» межличностными потребностями, потребностью в признании; карьерной ориентацией «менеджмент» и материальными потребностями, потребностью в признании; карьерной ориентацией «автономия» и потребностями в самовыражении; карьерной ориентацией «стабильность» и потребностью в безопасности; карьерной ориентацией «вызов» и

потребностью в самовыражении; карьерной ориентацией «интеграция стилей жизни» и потребностью в безопасности; карьерной ориентацией «предпринимательство» и материальными потребностями.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась. Было выявлено, что существует взаимосвязь между карьерными ориентациями и самоактуализацией сотрудников образовательной организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Александрова, М.В. Становление карьеры педагога в территориальной образовательной системе / М.В. Александрова. – Великий Новгород, 2013. – 238 с.
- 2 Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2007. – 528 с.
- 3 Баженова, Н.И. Самоактуализация как психолого-педагогическое понятие: историко-логический обзор / Н.И. Баженова // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 4. – С. 27-28.
- 4 Бакшеева, Э.П. Педагогическая поддержка студентов самоактуализации в пед. вузе: дис... канд. пед. наук / Э.П. Бакшеева. – Сургут: изд-во СурГПИ, 2002. – 150 с.
- 5 Вахромов, Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации [Электронный ресурс] / Е.Е. Вахромов. – Режим доступа: <http://www.koob.ru/nashaucheba.ru>. – 23.01.2018.
- 6 Головнева, И.В. Карьерные ориентации личности студентов и работающих: сравнительный анализ [Электронный ресурс] / И.В. Головнева, Ю.Л. Твердохвалова. – Режим доступа: <http://www.jurnal.org/articles/2014/psih.html>. – 28.02.2018.
- 8 Городилова, Е.Н. Самоактуализация и ее связь с интегральной индивидуальностью: монография / Е.Н. Городилова. – Пермь, 2002. – 187 с.
- 9 Гутковская, Е.А. Проблемы и перспективы интеграции научной и образовательной деятельности в рамках НОЦ исследовательского университета / Е.А. Гутковская, И.М. Фадеева // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 4. – С. 71-79.
- 10 Деркач, А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач. – М.: Дрофа, 2012. – 145 с.
- 11 Дубовицкая, Т.Д. Развитие самоактуализирующейся личности учителя. Контекстный подход: автореф. дис... д-ра психол. наук / Т.Д. Дубовицкая. –

М., 2004. – 23 с.

12 Идеи А. Маслоу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyera.ru/4910/idei-maslou>. – 25.05.2017.

13 Исаев, Е.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека / Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков. – М.: ЭКСМО, 2012. – 167 с.

14 Лапик, В.В. Самоактуализация личности педагога в процессе обучения человековедческим технологиям: автореф. дис. ...к. пед. наук / В.В. Лапик. – М., 2002. – 133 с.

15 Лебедева, Е. С. Карьерные ориентации педагогов в профессиональной деятельности / Е. С. Лебедева, Е. Г. Лопес // Психология профессионально-образовательного пространства человека : сборник научных статей 7-й Всероссийской научно-практической конференции, 3-4 октября, 2008 г., г. Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург : РГППУ, 2008. – С. 244-245.

16 Леонтьев, Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ / Д.А. Леонтьев // Современная психология мотивации. – М.: Смысл, 2002. – С. 13-46.

17 Леонтьев, Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности / Д.А. Леонтьев // Психологический журнал. – 2012. – № 1. – С. 3-11.

18 Лялина, Е.Е. Понятие карьеры и карьерного роста персонала предприятия / Е.Е. Лялина // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 10. – С. 3-2.

19 Маслоу, А. Мотивация и личность (Motivation and Personality) / Пер. А.Т. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

20 Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики / Пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 432 с.

21 Маслоу, А. На подступах к психологии бытия / А. Маслоу. – М.: Рефл-бук, 1997. – 123 с.

22 Методика парных сравнений Л. Верещагиной [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/321/70321/files/rsu705.pdf>. –

16.02.2018.

23 Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг/ Е.А. Могилевкин. – СПб: Речь, 2012. – 336 с.

23 Мухтарова, А.Х. Проблема самоактуализации личности в исследованиях зарубежных ученых [Электронный ресурс] / А.Х. Мухтарова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-samoaktualizatsii-lichnosti-v-issledovan-iyah-zarubezhnyh-uchenyh>. -25.03.2018.

24 Невструева, Т.Х. Динамика карьерных ориентаций личности руководителя. / Т.Х. Невструева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2013. – № 12. – С. 51-59.

25 Осадчева, И.И. Мотивационные ресурсы самоактуализации (профессионального роста) учителя: дис. ... канд.псих.наук / И.И Осадчева. – М.: Исследовательский центр качества подготовки специалистов, 1998. – 147 с.

27 Основные принципы гуманистической психологии А.Маслоу. Теория самоактуализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://shpargalum.ru/psixologiya-lichnosti/voprosyi-k-ekzamenu/osnovnyie-princzipyi-gumanisticheskoy-psixologii-maslou.-teoriya-samoaktualizaczii.html>. – 17.04.2018.

28 Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.

29 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 688 с.

30 Рыбакова, Н.А. Мотивационные источники самоактуализации педагога в профессиональной деятельности / Н.А. Рыбакова // Современное образование. – 2015. – № 1. – С. 69-99.

31 Рыбакова, Н.А. Условия самоактуализации педагога в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Н.А. Рыбакова. – Режим доступа: <http://pedagogika.snauka.ru> .- 15.07.2017.

32 Рыбакова, Н.А. Теоретические основы и технология художественно-творческой самоактуализации учителя музыки [Электронный ресурс] /

Н.А. Рыбакова. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/teoreticheskie-osnovy-i-tehnologiya-khudozhestvenno-tvorcheskoi-samoaktualizatsii-uchitelya>. – 12.12.2017.

33 Сабанчиева, Р.З. Карьерные ориентации и профессиональная самореализация преподавателей высшей школы [Электронный ресурс] / Р.З Сабанчиева. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-orientatsii-i-professionalnaya-samorealizatsiya-prepodavateley-vysshey-shkoly>. – 08.11.2017.

34 Самоактуализация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/samoaktualizaciya>. – 21.11.2017.

35 Самоактуализация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psihomed.com/samoaktualizatsiya>. – 21.11.2017.

36 Тест самоактуализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/00116.htm>. – 13.01.2018

37 «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://testoteka.narod.ru/prof/1/10.html>. – 19.11.2017.

38 Фадеева, Е.С. Карьерные ориентации преподавателей исследовательского университета [Электронный ресурс] / Е.С. Фадеева. – Режим доступа: <https://regionsar.ru/en/node/965>. – 18.02.2018.

39 Харланова, Т.Н. Развитие карьерных ориентаций студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки: автореф. дисс... канд. психолог. н. / Т.Н. Харланова. – М., 2015. – 18 с.

40 Чикер, В.А. Профессиональная карьера: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 330 с.

41 Шинкаренко, А.В. Самоактуализация как фактор профессионального развития педагога общеобразовательной школы / А.В. Шинкаренко // Проблемы и перспективы развития образования: материалы Междунар. науч. конф. Т. I. – Пермь: Меркурий, 2011. – С. 189 - 192.

42 Юртаева, Н.И. Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза / Н.И. Юртаева // Вестник Казанского технологического университета. – 2014. –Т. 15. – С. 300 - 306.

43 Яровых, Ю.В. Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы / Ю.В. Яровых // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2014. – № 5. – С. 3 - 10.

44 Ященко, Е.Ф. Ценностно-смысловая концепция самоактуализации: автореф. Дис. д-ра психол. наук / Е.Ф. Ященко. – Челябинск, 2006. – 24 с.

45 Allport, G.W. Personality: a psychological interpretation / G.W. Allport. – New York: Holt, 1937. – 49 p.

46 Adler, A. Individual psychology / A. Adler. – Worcester: Clark Univer. Press, 1930. – 496 p.

47 Angyal, A. Foundations for a science of personality / A Angyal. – New York: Commonwealth Fund, – 1941. – 165 p.

48 Maslow, A. Motivation and personality / A.H. Maslow. In: Challenges of Humanistic Psychology. N. Y, 1967. – 316 p.

49 Maslow, A.H. The healthy personality: readings / A.H. Maslow, H. Chiang. - New Yoik: VanNortrand, 1969. – 216 p.

50 Rogers, C.R. A way of being. / C.R. Rogers. – Boston, 1980.– 395 p.

51 James, W. The principles of psychology / W. James. – New York: Holt, Rinehart and Winston, 1980. – 1393 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика САТ

Тестовый материал

1. а. Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

б. Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

2. а. Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

б. Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

3. а. Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется.

б. Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.

4. а. Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

5. а. Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

б. Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

6. а. В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех.

б. В сложных ситуациях надо всегда искать принципиально новые решения.

7. а. Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения.

б. Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения.

8. а. Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других.

б. Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

9. а. Я могу безо всяких угрызений совести отложить до завтра то, что я должен сделать сегодня.

б. Меня мучают угрызения совести, если я откладываю до завтра то, что я должен сделать сегодня.

10. а. Иногда я бываю так зол, что мне хочется “бросаться” на людей.

б. Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось “бросаться” на людей.

11. а. Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего.

б. Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.

12. а. Человек должен оставаться честным во всем и всегда.

б. Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.

13. а. Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия.

б. Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям.

14. а. У меня часто возникает потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.

б. У меня почти никогда не возникает потребности найти обоснование тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.

15. а. Я всячески стараюсь избегать огорчений.

б. Я не стремлюсь всегда избегать огорчений.

16. а. Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.

б. Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.

17. а. Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны.

б. Я хотел бы совершить нечто, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы несколько отойти от своих принципов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

18. а. Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем.

б. Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей “настоящей” жизни, а живу по-настоящему уже сейчас.

19. а. Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с другом.

б. Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с другом.

20. а. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.

б. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.

21. а. Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.

б. Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.

22. а. Я часто задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.

б. Я редко задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.

23. а. Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

б. Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

24. а. Главное в нашей жизни – это создавать что-то новое.

б. Главное в нашей жизни – приносить людям пользу.

25. а. Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин – традицион-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

но женские.

б. Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины и женщины сочетали в себе и традиционно мужские, и традиционно женские свойства характера.

26. а. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.

б. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.

27. а. Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, являются естественными проявлениями их человеческой природы.

б. Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, не являются проявлениями их человеческой природы.

28. а. Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья.

б. Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.

29. а. Я уверен в себе.

б. Я не уверен в себе.

30. а. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа.

б. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь.

31. а. Я никогда не сплетничаю.

б. Иногда мне нравится сплетничать.

32. а. Я мирюсь с противоречиями в самом себе.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

б. Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.

33. а. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.

б. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему

34. а. Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется.

б. Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется.

35. а. Меня редко беспокоит чувство вины.

б. Меня часто беспокоит чувство вины.

36. а. Я постоянно чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.

б. Я не чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.

37. а. Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики.

б. Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.

38. а. Я считаю необходимым следовать правилу “не трать времени даром”.

б. Я не считаю необходимым следовать правилу “не трать времени даром”.

39. а. Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.

б. Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку.

40. а. Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.

б. Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ниче-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

го значительного.

41. а. Я предпочитаю оставлять приятное “на потом”.

б. Я не оставляю приятное “на потом”.

42. а. Я часто принимаю спонтанные решения.

б. Я редко принимаю спонтанные решения.

43. а. Я стремлюсь открыто выражать свои чувства, даже если это может привести к каким-либо неприятностям.

б. Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к каким-либо неприятностям.

44. а. Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.

Продолжение приложения А

б. Я могу сказать, что я себе нравлюсь.

45. а. Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах.

б. Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.

46. а. Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими.

б. Мне кажется, что в общении с другими люди должны скрывать свое недовольство ими.

47. а. Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.

б. Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.

48. а. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого.

б. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.

49 а. При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

мнение других людей.

б. Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.

50. а. Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения.

б. Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения.

51. а. Меня постоянно волнует проблема самоусовершенствования.

б. Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.

52. а. Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.

б. Достижение счастья – это главная цель человеческих отношений.

53. а. Мне кажется, я могу вполне доверять своим собственным оценкам.

б. Мне кажется, я не могу доверять в полной мере своим собственным оценкам.

54. а. При необходимости человек может достаточно легко избавиться от своих привычек.

б. Человеку крайне трудно избавиться от своих привычек.

55. а. Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.

б. Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение.

56. а. В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.

б. Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.

Продолжение приложения А

57. а. Можно судить со стороны, насколько счастливо складываются отношения между людьми.

б. Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

58. а. Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз.
б. Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.
59. а. Я очень увлечен своей работой.
б. Я не могу сказать, что увлечен своей работой.
60. а. Я недоволен своим прошлым.
б. Я доволен своим прошлым.
61. а. Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
б. Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.
62. а. Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться
б. Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.
63. а. Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают излишне бестактны.
б. Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому может оправдать бестактность.
64. а. Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.
б. Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.
65. а. Я чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.
б. Я не чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.
66. а. Интерес к самому себе всегда необходим для человека.
б. Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

67. а. Иногда я боюсь быть самим собой.

б. Я никогда не боюсь быть самим собой.

68. а. Большая часть того, что мне приходится делать, доставляет мне удовольствие.

б. Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.

69. а. Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках.

б. Не только тщеславные люди думают о своих достоинствах.

70. а. Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.

б. Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.

Продолжение приложения А

71. а. Человек должен раскаиваться в своих поступках.

б. Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках.

72. а. Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств.

б. Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.

73. а. В большинстве ситуаций я прежде всего хочу понять, чего хочу я сам.

б. В большинстве ситуаций я прежде всего пытаюсь понять, чего хотят окружающие.

74. а. Я стараюсь никогда не быть “белой вороной”.

б. Я позволяю себе быть “белой вороной”.

75. а. Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.

б. Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

неприятен.

76. а. Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее.

б. Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.

77. а. Часто бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

б. Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

78. а. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы, так как они приносят пользу людям.

б. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы хотя бы тем, что они доставляют человеку эмоциональное удовлетворение.

79. а. Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

б. Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

80. а. Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

б. Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

81. а. Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья.

б. Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья.

82. а. Довольно часто мне бывает скучно.

б. Мне никогда не бывает скучно.

83. а. Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно.

б. Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.

84. а. Я легко принимаю рискованные решения.

б. Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения.

85. а. Я стараюсь во всем и всегда поступать честно.

б. Иногда я считаю возможным мошенничать

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

86. а. Я готов примириться со своими ошибками.
б. Мне трудно примириться со своими ошибками.
87. а. Обычно я чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.
б. Обычно я не чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.
88. а. Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.
б. Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.
89. а. Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
б. Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
90. а. Я думаю, что большинству людей можно доверять
б. Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
91. а. Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое.
б. Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.
92. а. Я предпочитаю проводить отпуск путешествуя, даже если это сопряжено с большими неудобствами.
б. Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортабельных условиях.
93. а. Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
б. Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.
94. а. Людям от природы свойственно понимать друг друга.
б. По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.
95. а. Мне никогда не нравятся сальные шутки.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

б. Мне иногда нравятся сальные шутки.

96. а. Меня любят потому, что я сам способен любить.

б. Меня любят потому, что я стараюсь заслужить любовь окружающих.

97. а. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.

б. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.

98. а. Я чувствую себя уверенным в отношениях с другими людьми.

б. Я чувствую себя неуверенным в отношениях с другими людьми.

99. а. Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы.

б. Защищая собственные интересы, люди обычно не забывают интересы окружающих.

100. а. Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.

б. Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.

101. а. Я считаю, что способность к творчеству – природное свойство человека.

б. Я считаю, что далеко не все люди одарены природой способностью к творчеству.

102. а. Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.

б. Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.

103. а. Иногда я боюсь показаться слишком нежным.

б. Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.

104. а. Мне легко смириться со своими слабостями.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

б. Мне трудно смириться со своими слабостями.

105. а. Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

б. Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

106. а. Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

б. Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

107. а. Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько это необходимо.

б. Человек должен всегда заниматься только тем, что ему интересно.

108. а. Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.

б. Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.

109. а. Иногда я не против того, чтобы мной командовали.

б. Мне никогда не нравится, когда мной командуют.

110. а. Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями.

б. Мне не легко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.

111. а. Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

б. Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

112. а. Наибольшее удовлетворение человек получает, добившись желаемого результата в работе.

б. Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы.

113. а. О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

б. Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.

114. а. Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

115. а. Люди часто раздражают меня.

б. Люди редко раздражают меня.

116. а. Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.

б. Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.

117. а. Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждого своего поступка.

б. Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.

118. а. Я воспринимаю себя таким, каким видят меня окружающие.

б. Я вижу себя не совсем таким, каким видят меня окружающие.

119. а. Бывает, что я стыжусь своих чувств.

б. Я никогда не стыжусь своих чувств.

120. а. Мне нравится участвовать в жарких спорах.

б. Мне не нравится участвовать в жарких спорах.

121. а. У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новинками в мире искусства и литературы.

б. Я постоянно слежу за новинками в мире искусства и литературы.

122. а. Мне всегда удастся руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

б. Мне не часто удастся руководствоваться в жизни своими собственными

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

ми чувствами и желаниями.

123. а. Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

б. Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями.

124. а. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.

б. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. а. Я боюсь неудач.

б. Я не боюсь неудач.

126. а. Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

б. Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Продолжение приложения А

Ключи к тесту

Шкала Ориентации во времени: 11а, 16б, 18б, 21а, 28б, 38б, 40б, 41б, 45б, 60б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

Шкала Поддержки: 1б, 2б, 3б, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 29а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б; 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57б, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 79б, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

Шкала Ценностной ориентации: 17а, 29а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика САТ

Шкала Гибкости поведения: 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

Шкала Сензитивности: 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а. Шкала Спонтанности: 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62б, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а. Шкала Самоуважения: 2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

Шкала Самопринятия: 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

Шкала Представлений о природе человека: 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

Шкала Синергии: 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

Шкала Принятия агрессии: 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

Шкала Контактности: 5б, 7б, 17а, 26б, 33б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

Шкала Познавательных потребностей: 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 82б, 92а, 107б, 121б.

Шкала Креативности: 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика (опросник) карьерных ориентаций Э. Шейна

Тестовый материал

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организацион-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика (опросник) карьерных ориентаций Э. Шейна

ными ограничениями

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.

13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.

14. Соревноваться с другими и побеждать.

15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.

16. Создать новое коммерческое предприятие.

17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.

18. Занять высокую руководящую должность.

19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.

20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.

21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений? Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – полностью согласен

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли .

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.

24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.

25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика (опросник) карьерных ориентаций Э. Шейна

она находится в сфере моей профессиональной компетенции.

26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.

27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.

28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.

29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.

31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.

32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.

33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.

34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.

35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.

37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика (опросник) карьерных ориентаций Э. Шейна

39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.

40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.

41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ключ к тесту

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабильность работы: 4, 12, 36.
- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом, определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика попарных сравнений (потребности) Л.Верещагиной

Тестовый материал

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить свое будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень своего мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечивать себе определенное влияние в обществе.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Сводные таблицы результатов

Таблица Г 1 – Результаты сотрудников образовательной организации, которые занимают руководящие должности, по тесту САТ

	Шкалы													
	ОВ	П	ЦО	ГП	СЕН	СП	СУ	САП	ППЧ	С	ПА	К	ПП	К
1	16	76	9	19	10	11	12	16	7	6	12	11	8	18
2	9	65	15	21	9	7	11	14	3	2	7	7	8	18
3	8	30	11	11	6	13	7	13	7	4	8	7	9	20
4	10	67	18	18	10	5	14	16	4	7	13	12	8	9
5	15	51	19	12	7	6	8	8	8	4	8	6	8	18
6	8	87	13	22	5	4	13	18	3	3	14	11	10	8
7	17	29	20	14	4	9	11	8	6	2	9	11	6	19
8	6	37	7	21	9	5	6	9	3	5	10	8	5	19
9	17	78	6	21	6	4	11	10	3	4	8	9	11	18
10	16	45	5	18	3	3	12	10	6	4	5	7	9	12

Таблица Г. 2 – Результаты рядовых сотрудников образовательной организации, по тесту САТ

	Шкалы													
	ОВ	П	ЦО	ГП	СЕН	СП	СУ	САП	ППЧ	С	ПА	К	П	К
1	8	69	7	18	7	7	11	16	8	6	9	11	9	8
2	9	56	13	18	9	7	9	14	3	2	7	7	8	8
3	7	29	11	11	6	9	7	14	7	4	8	7	9	20
4	9	78	18	18	9	5	3	15	4	7	13	7	9	9
5	14	47	16	12	7	11	7	8	8	4	8	6	8	17
6	8	76	13	21	5	4	13	18	4	3	14	0	9	8
7	17	29	20	17	4	9	11	9	3	2	9	11	6	19
8	6	35	7	21	6	5	6	9	3	5	9	9	5	8
9	17	67	5	18	3	4	12	8	3	4	8	9	6	18
10	16	42	5	18	4	3	11	9	6	4	5	8	9	8

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы результатов

Таблица Г. 3 – Результаты карьерных ориентаций руководителей образовательной организации

	Карьерные ориентации							
	Проф.к-ть	Мен-нт	Автономия	Стабиль-ть	Служе-ние	Вызов	Итег-я стилей жизни	Предпри-ним-во
1	6	10	7	9	5	3	3,4	2
2	6	10	6	2	5	7	10	4
3	7	10	7	9	5	5	7,5	2
4	9	10	7	2	5	4,2	4,2	5
5	6	10	7	9	5,2	5	10	6,2
6	7	10	6	9	5	6,2	6	2
7	7	10	10	9	9	4	2,7	3,4
8	9	10	6	8	5	8	4	5
9	4	10	10	8	6,4	5	4	2
10	9	10	5	7	5	7	3,4	3,4
Средний балл	7	10	7,1	7,2	5,6	5,5	5,5	3,5

Таблица Г. 4 – Результаты карьерных ориентаций рядовых сотрудников образовательной организации

	Карьерные ориентации							
	Проф. компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предприимательство
1	8	4	5	7	8	3	5	4
2	8	3,4	4,2	2	7,5	2	5	4
3	7	7	5	6	10	4	4,2	2
4	10	6,2	5	5	9	4,2	4,2	3
5	9	5,7	7	9	7,5	5	5	5
6	7,5	7,3	6,2	8,5	6,2	3	4	2
7	8	6,2	5	7,5	9	4	3	3,4
8	8,7	4	6,2	8	10	4	7,5	5
9	10	3,4	9	8	10	5	5	2
10	9	5	7,5	8	10	3	5	3,4
Средний балл	8,5	5,2	6	6,9	8,5	3,7	4,8	3,3

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями

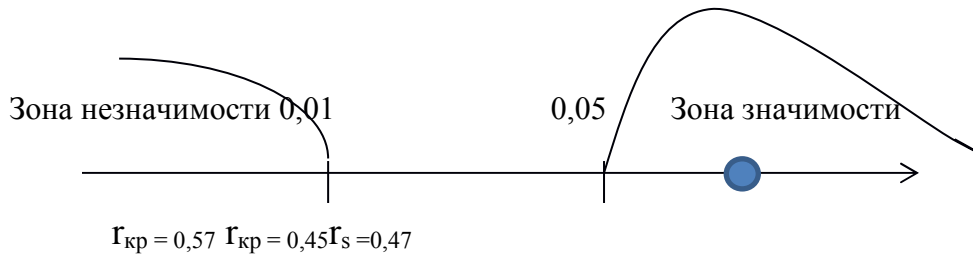


Рисунок Д.1 – Ось значимости со шкалой «самоуважение»



Рисунок Д.2 – Ось значимости со шкалой «контактность»

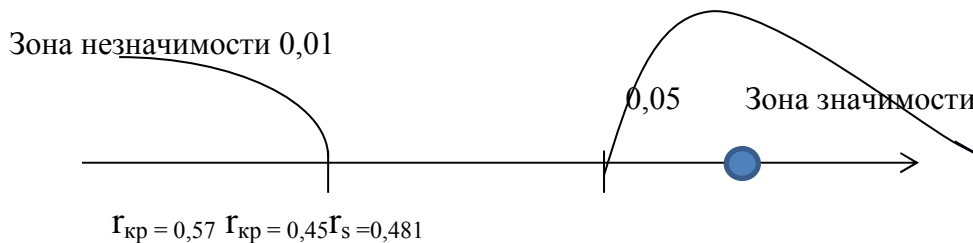


Рисунок Д.3 – Ось значимости со шкалой «познавательные потребности»

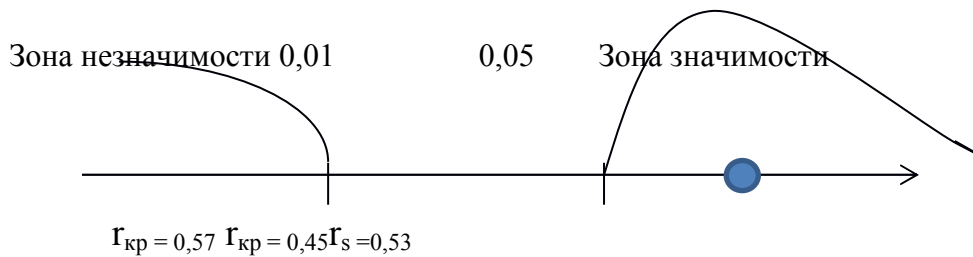


Рисунок. 4 – Ось значимости со шкалой «креативность»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями

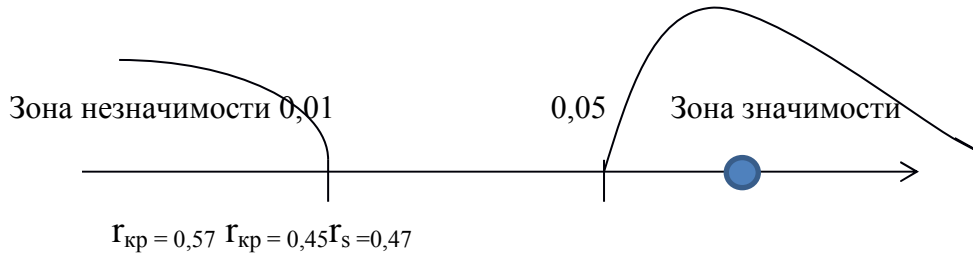


Рисунок Д. 5 – Ось значимости со шкалой «ориентация во времени»

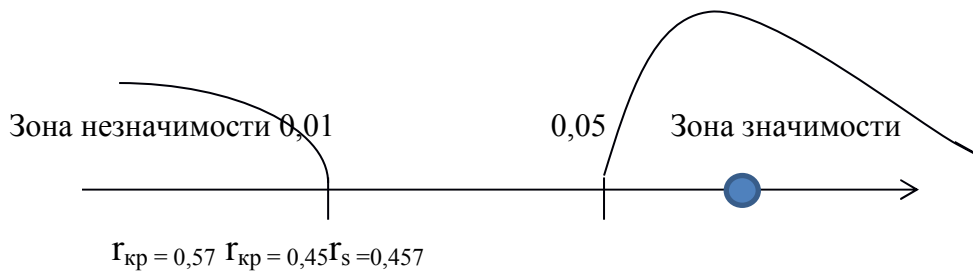


Рисунок Д. 6 – Ось значимости со шкалой «гибкость поведения»

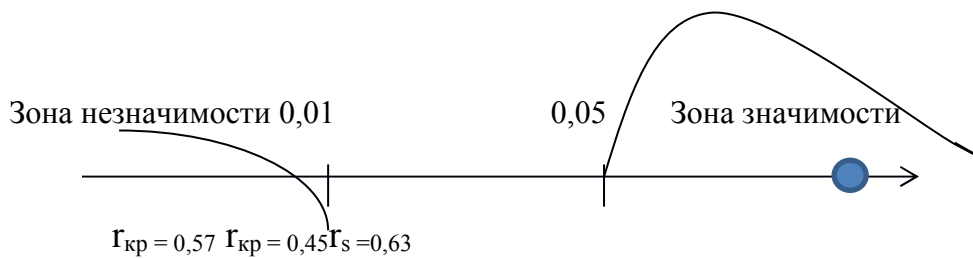


Рисунок Д. 7 – Ось значимости со шкалой «самоуважение»

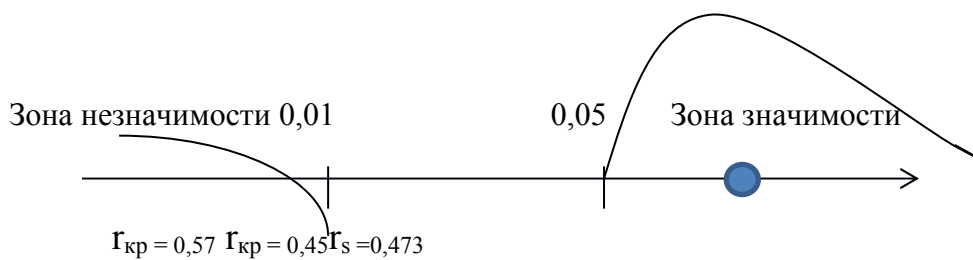


Рисунок Д. 8 – Ось значимости со шкалой «контактность»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями

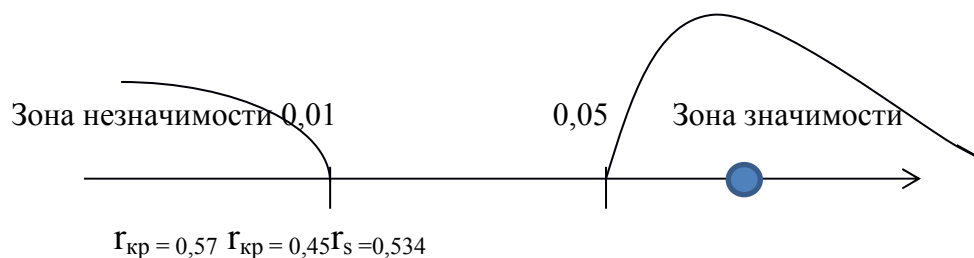


Рисунок Д. 9 – Ось значимости со шкалой «самопринятие»

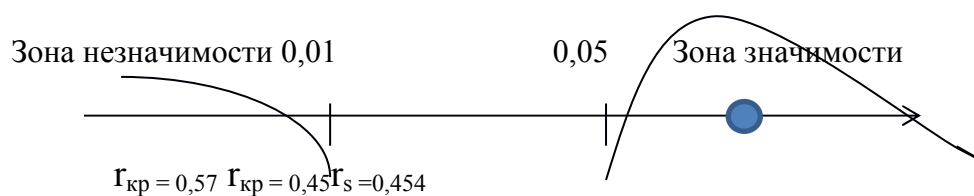


Рисунок Д. 10 – Ось значимости со шкалой «поддержка»

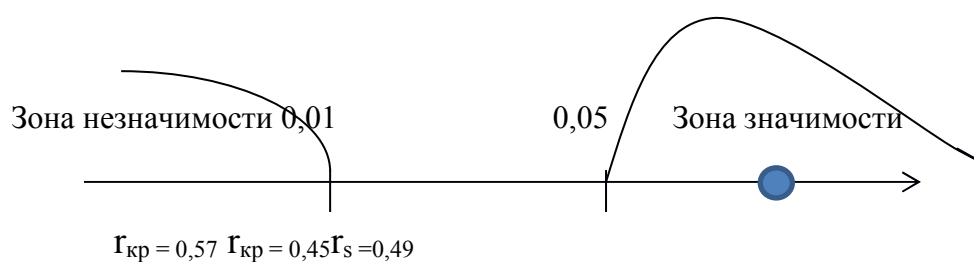


Рисунок Д. 11 – Ось значимости со шкалой «креативность»

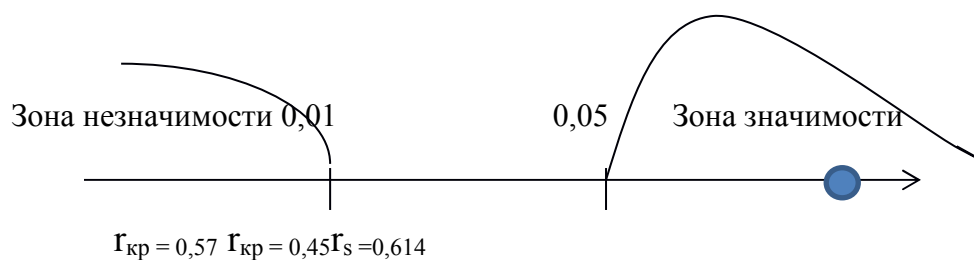


Рисунок Д. 12 – Ось значимости со шкалой «ценностная ориентация»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями

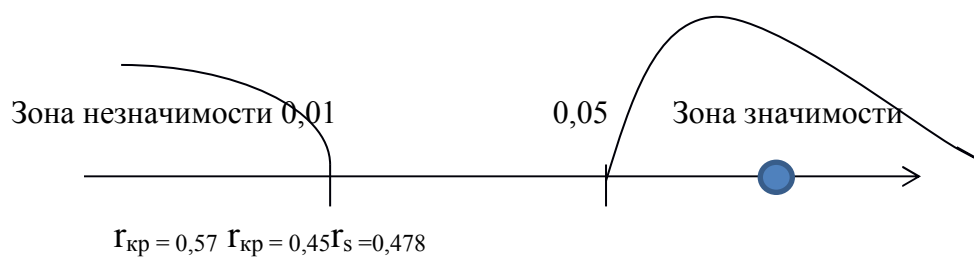


Рисунок Д. 13 – Ось значимости со шкалой «сензитивность»

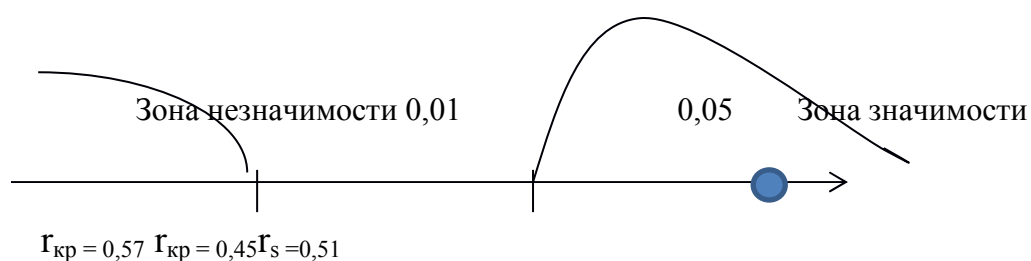


Рисунок Д. 14 – Ось значимости со шкалой «представления о природе человека»

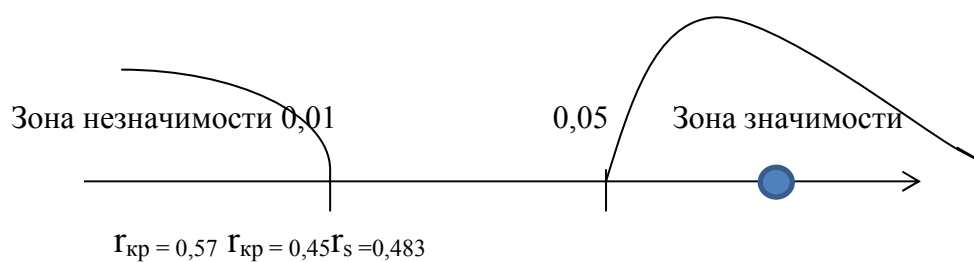


Рисунок Д. 15 – Ось значимости со шкалой «контактность»

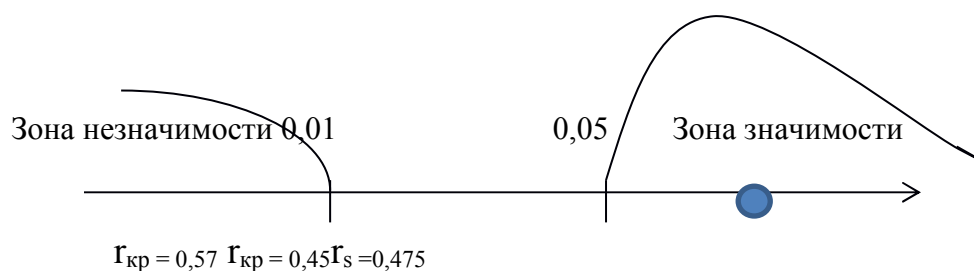


Рисунок Д. 16 – Ось значимости со шкалой «спонтанность»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями

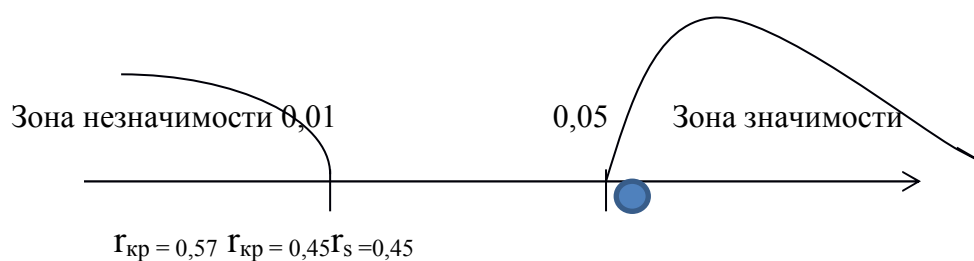


Рисунок Д. 17 – Ось значимости со шкалой «самоуважение»

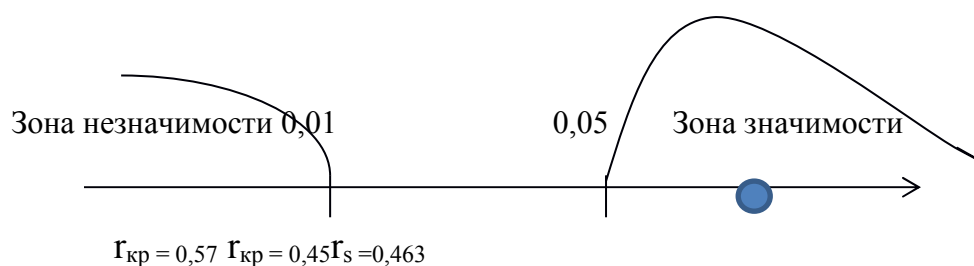


Рисунок Д. 18 – Ось значимости со шкалой «ценностная ориентация»

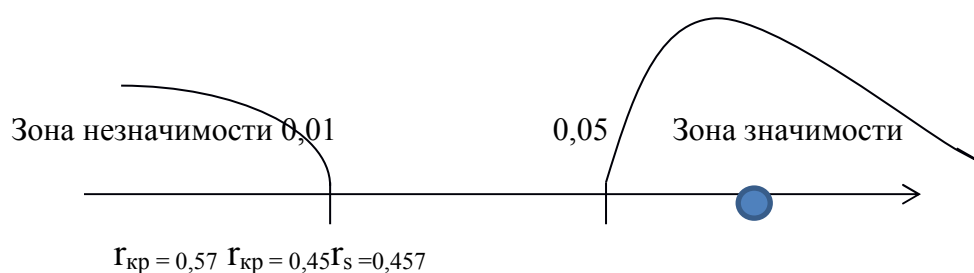


Рисунок Д. 19 – Ось значимости со шкалой «ценностная ориентация»

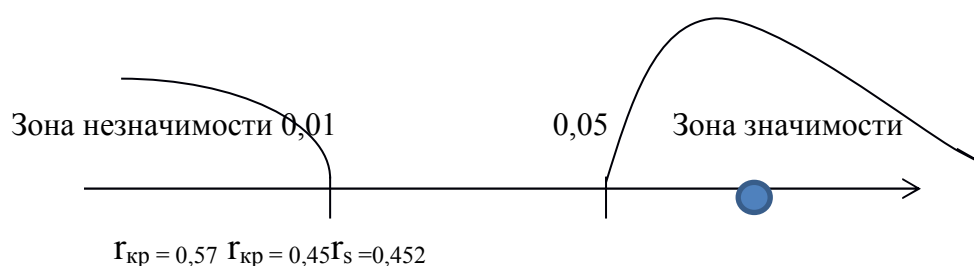


Рисунок Д. 20 – Ось значимости со шкалой «гибкость поведения»

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Наличие значимой взаимосвязи между шкалами самоактуализации и карьерными ориентациями

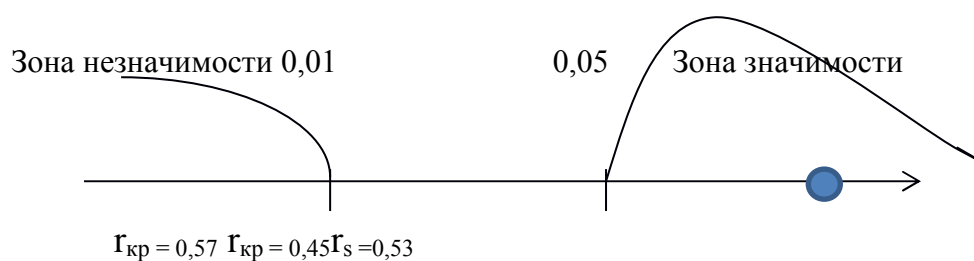


Рисунок Д. 21 – Ось значимости со шкалой «самоуважение»

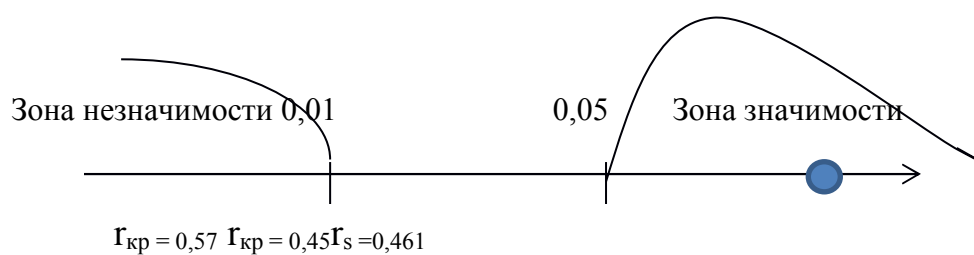


Рисунок Д. 22 – Ось значимости со шкалой «познавательные потребности»