

Подписной индекс
по Объединенному каталогу
«Пресса России» (Т. 1) – 54242

СИБИРСКИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 42

**Томск
2011**

ИНТЕГРАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, В УСЛОВИЯХ ГУМАНИТАРНЫХ АКМЕ-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Н.В. Козлова, Т.Г. Ломоносова (Томск)

Работа подготовлена при поддержке грантов «Профессиональный образ мира студентов из регионов с разным уровнем инновационной активности (на примере Сибири)» (11-06-18011e); «Распределенная информационно-аналитическая система оценки компетентности ИТ-специалистов» (11-06-12010e)

Аннотация. Представлены результаты экспериментально-психологического исследования интеграции показателей управленческого потенциала молодых специалистов в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий. Исследование проводилось на основе оценки динамики взаимосвязей и структуры показателей самоактуализации, смысложизненных ориентаций, личных качеств руководителя и ригидности поведения, определяющих управленческий потенциал молодых специалистов.

Ключевые слова: управленческий потенциал; акмеология; гуманитарные акме-ориентированные технологии; молодые специалисты.

Анализ проблемы управленческого потенциала молодых специалистов в отдельных аспектах представлен как в отечественной [1, 6, 15, 16, 18], так и в зарубежной [2, 5, 9, 17] научной литературе. Обращаясь к новой методологии психологии инновационного поведения, в рамках системной антропологической психологии [10], а также принимая определение человека как целостной открытой саморазвивающейся системы (В.Е. Ключко), обладающей собственными ресурсами организации самодвижения, системной детерминации и способностью производить факторы, в опоре на которые она может выстраивать стратегию саморазвития и самореализации, мы расширяем и уточняем ранее выделенное нами понятие управленческого потенциала [14]. *Управленческий потенциал* рассматривается как личностный ресурс, позволяющий осваивать и реализовывать новые формы поведения (инициировать инновационное поведение) в управленческой деятельности и включающий совокупность разноуровневых особенностей:

1. Управленческие качества – индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы в управленческой деятельности (мотивационные, интеллектуальные, предметно-практические, эмоциональные, волевые).

2. Ценностно-смысловые образования, потребность в самореализации, позволяющие включаться в режим саморазвития (перевод

возможности в действительность) в процессе профессиональной деятельности.

3. Степень открытости–закрытости человека как психологической системы, которая позволяет осуществлять собственные изменения и взаимодействия с меняющимся миром.

С позиции акмеологии развитие управленческого потенциала как категории профессионализма связано с определенными условиями и факторами [3, 4], где акмеологические условия – значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности молодых специалистов, а акмеологические факторы – это объективные причины, обуславливающие самовыдвижение человека к вершинам профессиональной деятельности, т.е. к высоким достижениям.

Для исследования интеграции показателей, определяющих управленческий потенциал молодых специалистов в условиях акме-ориентированных технологий, проведено экспериментально-психологическое исследование. Анализ и интерпретация результатов исследования динамики показателей управленческого потенциала молодых специалистов проводились нами в следующих направлениях:

1. Изучение динамики показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной группы, включенной в гуманитарные акме-ориентированные технологии. Первый срез исследования – диагностика показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп до включения в эксперимент. Второй срез исследования – диагностика показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп через полгода после окончания эксперимента.

2. Сравнение показателей – выходных данных – управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной и контрольной групп в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий и показателей управленческой группы.

Молодые специалисты ОАО «НПЦ «Полюс», выпускники Томских вузов 2007–2009 гг. в возрасте от 23 до 30 лет, были разбиты на 3 группы: *экспериментальную* (40 чел.), члены которой принимали участие в развивающей программе; *контрольную* (41 чел.), работавшую в обычном режиме предприятия; *управленческую* (20 чел.) – группу уже действующих специалистов, вступивших в должности: ведущий специалист, начальник лаборатории, заместитель начальника отдела, начальник отдела в период 2007–2009 гг. Общее количество респондентов составило 101 чел.

Для изучения основных характеристик управленческого потенциала как личностных переменных мы использовали следующие методики: тест смысложизненных ориентаций (далее СЖО) Д.А. Леонтьева

(1992), направленный на диагностику особенностей смыслового состояния личности, выявление индивидуальных представлений о системе значимых ценностей, определяющих наиболее общие ориентиры жизнедеятельности личности; томский опросник ригидности Г.В. Залевского (далее ТОРЗ); определение личностных качеств руководителя, включая социальную нравственность, духовную зрелость, эмоциональную зрелость, социальный интеллект и лидерство А. Аграшенкова; тест самоактуализации Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Загика, М.В. Кроза (далее САТ).

Для исследования интеграции показателей управленческого потенциала проведено изучение взаимодействия в условиях гуманитарных акме-ориентированных технологий. *Акме-ориентированные технологии* рассматриваются как совокупность методов, приемов и техник, посредством которых организуется и реализуется движение личности к вершинам самореализации. Отличительной особенностью технологий является подчиненность их принципам гуманизма, ориентированность на достижение высших уровней развития человека, в том числе в сфере профессиональной деятельности.

При разработке программы «Развитие управленческого потенциала молодых специалистов» мы опирались на векторы проектных разработок в пространстве психолого-образовательных технологий психологии инновационного поведения (Е.В. Ключко, Э.В. Галажинский), акмеологический тренинг и тренинг программно-целевой направленности (по А.П. Ситникову), а также профессионально-ситуативный акмеологический тренинг (по В.В. Воронину) [13]. Разработанная нами программа развития управленческого потенциала молодых специалистов представляет собой комплексный акмеологический проект, имеющий сложную организационную структуру, включающую диагностические и тренинговые акме-направленные занятия по проблемам лично-профессиональной самореализации в управленческой деятельности с элементами ролевого тренинга, деловой игры, лекций-дискуссий, «мозгового штурма», рефлексии эффекта упражнений.

Исследование проводилось с помощью корреляционного анализа, с использованием рангового коэффициента корреляции Спирмена. Обработка экспериментального материала осуществлялась на ПЭВМ с помощью пакета прикладных программ STATISTICA.

В результаты корреляционного анализа по всем возможным сочетаниям, отображающим структуру взаимодействия показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп до и после эксперимента, а также управленческой группы, не включены корреляционные связи между шкалами одной методики. Их психологическое содержание взаимосвязано, что и отразила корреляция. Все они коррелируют между собой с коэффициентом не ниже $r = 0,45$, но для нашего исследования больший научный инте-

рес представляют корреляционные связи между показателями представленных методик. В интерпретации учитывались только средние и высокосignимые корреляции ($r \geq 0,60$).

В процессе изучения взаимосвязей между показателями управленческого потенциала **контрольной группы до и после эксперимента** были выявлены группы с положительными и отрицательными связями (рис. 1).

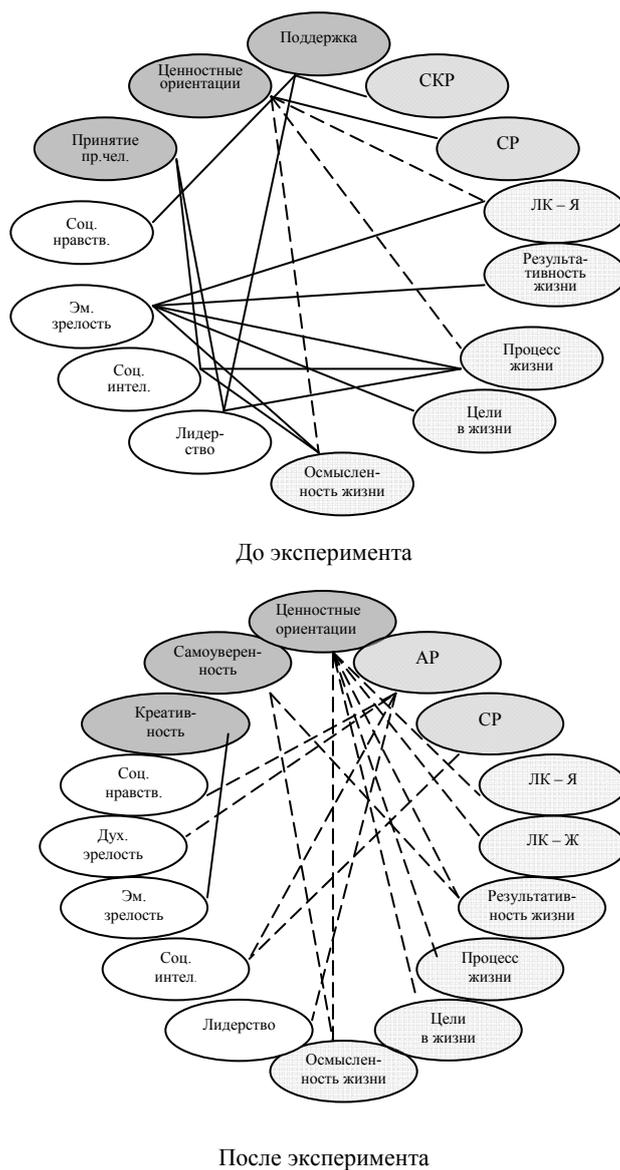


Рис. 1. Взаимосвязи показателей управленческого потенциала контрольной группы до и после эксперимента (положительные взаимосвязи отмечены пунктирной линией, отрицательные – сплошной; цветом выделены показатели одной методики)

Взаимосвязи между TOP3 и личными качествами руководителя являются для нас показателем, определяющим ригидность как фактор, образующий управленческий потенциал. Как отмечает Г.В. Залевский, именно гибкие формы поведения лежат в основе регуляции деятельности во взаимосвязи с системой ценностей [7].

В итоге после эксперимента рассмотренные выше взаимосвязи в большинстве существенно ослабевают. Это подтверждает полученные ранее результаты: без сопровождения в условиях акме-ориентированных технологий взаимосвязи между факторами управленческого потенциала существенно ослабевают, что говорит о понижении управленческого потенциала в контрольной группе.

В процессе изучения взаимосвязей между показателями управленческого потенциала **экспериментальной группы до и после эксперимента** тоже были выявлены группы с положительными и отрицательными связями (рис. 2).

При некотором ослаблении взаимосвязей между показателями САТ и TOP3 корреляционные взаимосвязи остаются практически в том же количестве. В контрольной группе высокосignимые корреляции не сохраняются. Таким образом, можно сделать вывод, что акме-ориентированные технологии позволяют сохранить взаимосвязь факторов (ригидности и самоактуализации) управленческого потенциала молодого специалиста, основываясь на мнении Э.В. Галажинского, который отмечает ригидность как динамизирующую непричинную детерминацию самореализации [11].

После эксперимента происходит усиление взаимосвязей между показателями методик личных качеств руководителя и САТ, а также между показателями методик личных качеств руководителя и TOP3. Это говорит о том, что в условиях акме-ориентированных технологий происходит сохранение и укрепление взаимосвязей между факторами (самоактуализация и личные качества руководителя, ригидность и личные качества руководителя), обуславливающими управленческий потенциал молодого специалиста.

В процессе изучения взаимосвязей показателей **управленческой группы** также были выявлены группы с положительными и отрицательными связями (рис. 3).

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

1. Существуют сходные корреляционные связи между контрольной и управленческой группами. Это взаимосвязи между показателями методик САТ и СЖО, а также между показателями методик TOP3 и личными качествами руководителей. Отметим, что при высоких статистических значениях показателей управленческого потенциала в управленческой группе наблюдается небольшое количество взаимосвязей. Это говорит о необходимости более детального изучения, а также сопровождения развития и сохранения управленческого потен-

циала молодых специалистов управленческой группы как действующих управленцев и будущих топ-менеджеров оборонно-промышленного инновационного предприятия.

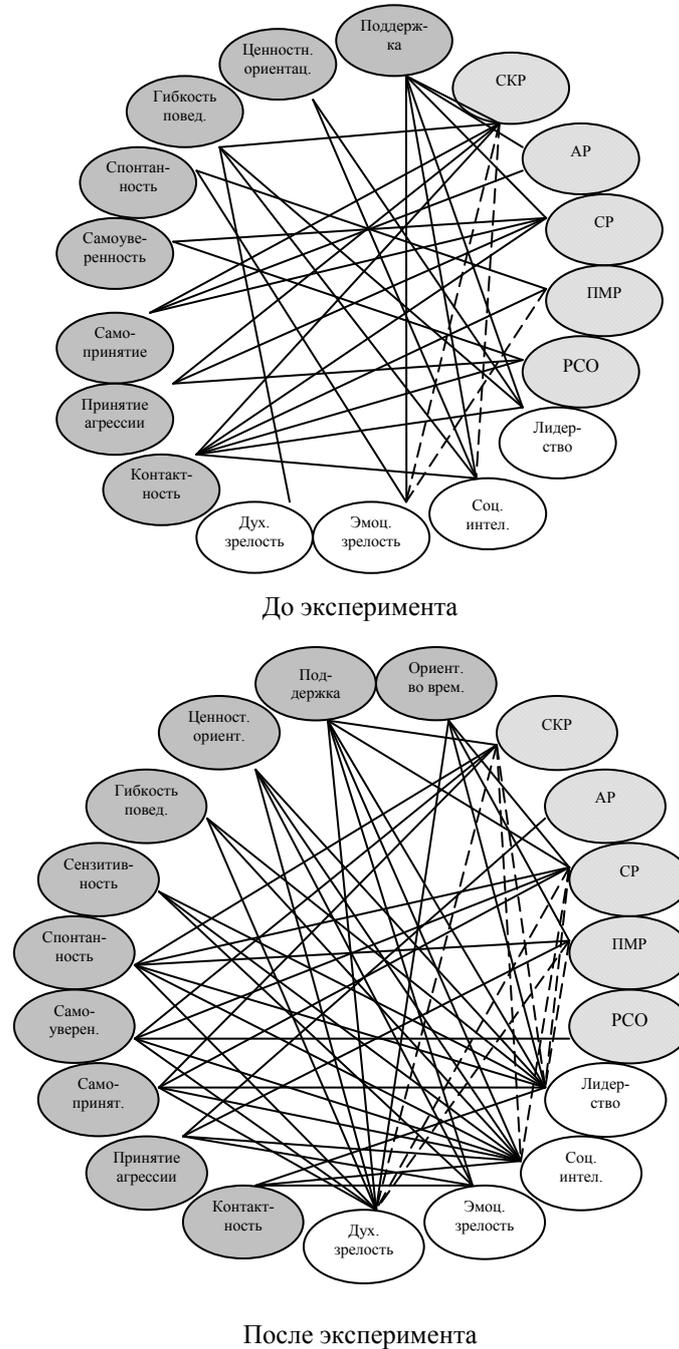


Рис. 2. Взаимосвязи показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной группы до и после эксперимента (обозначения те же, что на рис. 1)

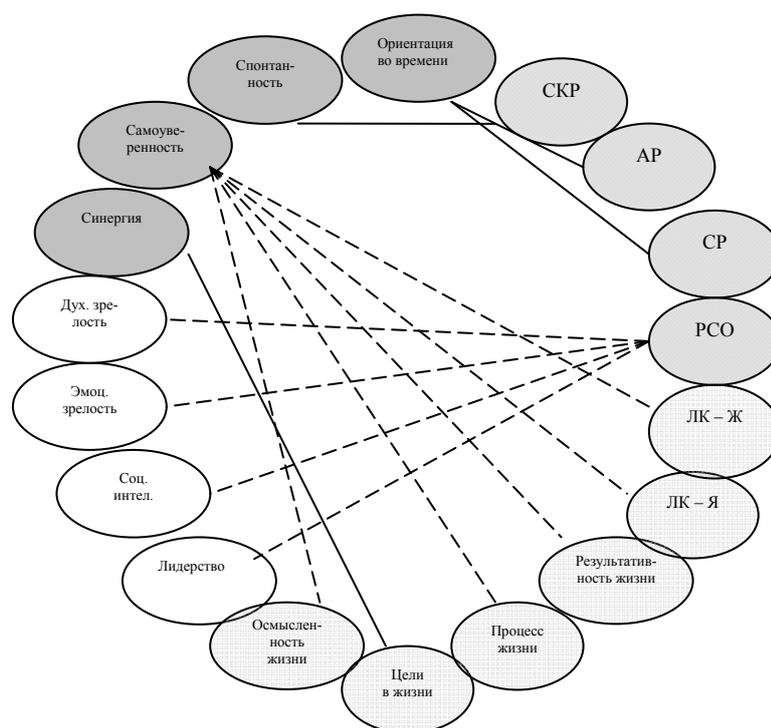


Рис. 3. Взаимосвязи показателей управленческого потенциала молодых специалистов управленческой группы (обозначения те же, что на рис. 1)

2. Смысложизненные ориентации становятся одним из факторов поддержки управленческого потенциала молодого специалиста и управленца вне акме-ориентированной системы сопровождения.

3. Взаимодействие между ригидностью и личными качествами руководителя наблюдается в полной мере во всех представленных группах. Это говорит о том, что ригидность–гибкость является неотъемлемым составляющим фактором, определяющим управленческий потенциал. Это подтверждается Н.В. Козловой, определившей психическую ригидность–гибкость как общий инвариант профессионализма вне зависимости от специфики профессиональной деятельности [12].

4. Взаимосвязи в экспериментальной группе после эксперимента показывают эффективность развивающей программы на основе акме-ориентированных технологий. Взаимосвязи расширяются и укрепляются, что подтверждают корреляции между самоактуализацией, гибкими формами поведения и личными качествами руководителей, т.е. происходит интеграция параметров, определяющих управленческий потенциал.

Более полно и четко структура и динамика показателей управленческого потенциала просматриваются по результатам разведывательного

факторного анализа, поскольку явления в определенной области исследований, несмотря на свою разнородность и изменчивость, могут быть описаны относительно небольшим числом функциональных единиц, параметров или факторов. Для определения различий между значениями показателей контрольной и экспериментальной групп мы провели факторный анализ отдельно по каждой группе до и после эксперимента. В силу недостаточной выборки интерпретацию результатов факторного анализа имеет смысл расценивать не как финальный этап исследования, а как этап выдвижения гипотез. Такая точка зрения дополняет представление о факторном анализе как аппарате проверки гипотез, касающихся детерминации наблюдаемых переменных [7].

Для выделения факторов использовался метод главных компонент (principal components) вращения факторов варимакс (varimax). В табл. 1 и 2 отображены результаты для каждой группы до и после эксперимента. Структура каждого фактора представлена в таблице выделением более темным шрифтом значения признака, входящего в фактор. Факторные нагрузки указаны в скобках.

Как видно из таблиц, в контрольной группе выделилось 7 факторов до и после эксперимента, в экспериментальной – 6 факторов до и 7 – после эксперимента. В каждой группе было определено 4 общих фактора, сохраняющих основную структуру до и после эксперимента («осмысленность жизни», «управленческий фактор», «концепции человека» и «приобретение знаний»), и по 3 специфических для каждой группы.

Из табл. 1 видно, что фактор «осмысленность жизни» в контрольной группе до эксперимента включает в себя высокие значения смысло-жизненных ориентаций (0,73), целей в жизни (0,60), процесса жизни (0,62), результативность жизни (0,69), локус контроля – я (0,60), локус контроля – жизнь (0,65), преморбидной ригидности (–0,73), ригидности как состояния (–0,66) и сенситивной ригидности (–0,63). «Управленческий фактор»: лидерство (–0,81), эмоциональная зрелость (–0,76), социальный интеллект (–0,74). Фактор «концепция человека»: принятие природы человека (–0,59), синергии (–0,62). Фактор «приобретение знаний»: контактность (–0,58), познавательные потребности (0,59).

Фактор «хозяйин жизни» в контрольной группе до эксперимента представлен высокими значениями показателей: локус контроля – я (–0,67), цели в жизни (–0,67), осмысленность жизни (–0,59), результативность жизни (–0,56), сензитивности (0,55).

Фактор «базовая самоактуализация» в контрольной группе до эксперимента обусловлен показателем поддержки (–0,58).

Фактор «ригидность–флексibilität» представлен в контрольной группе до эксперимента показателем установочной ригидности (–0,55).

Значения факторных весов контрольной группы до (Дэ) и после (Пэ) эксперимента

Показатели	Factor 1		Factor 2		Factor 3		Factor 4		Factor 5		Factor 6		Factor 7	
	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Комп-ть во времени	0,46	0,53	0,39	-0,13	0,12	-0,35	0,28	-0,17	0,18	-0,07	0,21	-0,64	0,04	0,02
Поддержка	0,11	0,75	0,31	0,25	-0,44	-0,41	0,13	-0,03	-0,04	-0,12	-0,58	-0,15	0,09	0,27
Ценность ориентации	0,43	0,67	0,24	-0,21	-0,19	0,03	-0,06	0,33	0,12	-0,13	-0,09	0,12	-0,41	0,49
Гибкость поведения	0,52	0,61	0,17	0,33	-0,22	-0,23	0,10	-0,23	-0,50	-0,13	0,43	-0,31	-0,11	0,32
Сензитивность к себе	0,31	0,16	0,55	0,30	-0,51	-0,57	0,39	0,10	-0,02	-0,04	-0,04	0,41	-0,09	0,39
Споганность	0,48	0,68	0,40	0,39	-0,46	-0,32	0,21	0,06	-0,26	-0,13	-0,09	0,25	-0,02	0,14
Самоуважение	0,41	0,62	0,10	-0,21	-0,14	0,05	0,41	0,05	0,32	-0,15	-0,14	-0,26	-0,45	0,22
Самопринятие	0,49	0,61	0,26	0,17	0,10	-0,34	0,32	-0,31	-0,06	0,11	0,16	-0,41	0,32	0,00
Представление о природе человека	0,49	0,36	0,23	0,05	0,31	0,32	-0,59	0,60	-0,03	-0,06	0,23	-0,24	-0,16	0,08
Синергия	0,44	0,36	0,09	0,02	-0,11	-0,15	-0,62	0,69	-0,28	-0,24	0,09	-0,10	-0,14	0,22
Принятие агрессии	-0,05	0,50	0,32	0,04	-0,28	-0,51	-0,17	0,10	-0,34	0,25	-0,11	0,35	-0,04	0,23
Контактность	0,06	0,31	0,22	0,24	0,08	-0,45	0,47	-0,38	-0,58	0,39	0,15	0,26	0,02	0,29
Познавательные погр.	0,18	0,05	0,24	0,06	0,02	-0,02	0,24	0,56	0,59	0,55	0,19	0,05	0,13	-0,16
Креативность	0,38	0,46	0,37	0,34	-0,37	-0,23	-0,17	-0,03	0,15	-0,44	0,31	0,34	-0,01	-0,26
Симптомокомплекс р.	-0,55	-0,59	-0,48	-0,21	-0,14	0,36	0,21	-0,02	-0,21	-0,10	0,20	0,24	0,04	0,46
Актуальная ригидность	-0,49	-0,70	-0,35	-0,23	-0,07	0,11	0,09	0,03	0,06	-0,05	0,36	-0,18	-0,42	0,30
Установочная ригидность	-0,24	-0,35	-0,45	-0,43	-0,10	0,16	0,16	-0,27	-0,14	-0,25	-0,08	0,29	-0,55	0,44
Сенситивная ригидность	-0,63	-0,71	-0,09	-0,08	0,04	0,12	0,31	0,08	-0,37	0,08	-0,16	-0,11	-0,05	0,48
Ригидность как составляющая	-0,66	-0,41	-0,05	0,10	-0,12	-0,04	-0,02	0,16	-0,24	0,16	0,22	-0,21	0,29	0,59
Преорбидная ригидность	-0,70	-0,53	-0,28	-0,22	0,02	0,11	0,05	-0,33	0,07	-0,02	-0,20	-0,10	-0,06	0,41
Общий показатель осмысленности жизни	0,73	0,77	-0,59	-0,53	-0,22	0,21	0,02	-0,07	0,00	0,08	0,01	0,07	-0,03	0,04

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Цели в жизни	0,60	0,65	-0,67	-0,59	-0,17	0,20	0,09	-0,15	0,04	0,06	-0,06	0,09	0,11
Процесс жизни	0,62	0,74	-0,40	-0,57	-0,32	0,02	0,06	0,05	0,01	0,08	0,02	-0,02	0,12	0,04
Результат. жизни	0,69	0,77	-0,56	-0,42	-0,23	0,15	0,01	-0,15	-0,09	-0,10	-0,03	0,06	0,06	-0,14
Локус контроля – Я	0,60	0,67	-0,67	-0,64	-0,17	0,14	0,09	0,06	0,04	0,05	-0,06	0,15	0,11	-0,07
Локус контроля – Ж	0,65	0,75	-0,39	-0,55	-0,06	0,00	-0,10	-0,02	-0,10	0,16	-0,01	0,06	0,09	0,01
Соц. нравственность	-0,38	-0,39	0,10	-0,40	-0,55	-0,58	-0,22	0,15	0,08	-0,30	-0,32	-0,09	0,14	-0,13
Духовная зрелость	-0,47	-0,58	-0,15	-0,41	-0,41	-0,48	0,21	0,07	0,28	-0,16	0,45	0,13	0,09	-0,23
Эмоц. зрелость	-0,35	-0,43	0,07	-0,39	-0,76	-0,66	-0,18	0,03	0,02	0,24	0,02	-0,13	-0,09	0,06
Соц. интеллект	-0,45	-0,55	0,02	-0,47	-0,74	-0,64	-0,12	0,04	0,10	0,05	0,37	-0,01	0,00	-0,08
Общий уровень лидерства	-0,20	-0,52	-0,07	-0,48	-0,81	-0,66	-0,17	0,10	0,06	-0,11	-0,08	-0,04	0,14	-0,13

Значения факторных весов экспериментальной группы до (Дэ) и после (Пэ) эксперимента

Показатели	Factor 1		Factor 2		Factor 3		Factor 4		Factor 5		Factor 6		Factor 7	
	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ	Дэ	Пэ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Комп-ть во времени	0,63	0,66	-0,02	0,12	0,10	-0,10	-0,41	0,02	-0,25	-0,41	-0,39	0,35	-	-0,01
Поддержка	0,76	0,90	0,43	0,27	0,25	0,01	-0,26	0,05	-0,02	-0,18	0,19	-0,08	-	0,03
Ценностные ориентации	0,81	0,81	0,09	-0,06	-0,01	0,14	-0,23	0,10	0,16	-0,24	0,07	-0,27	-	-0,01
Гибкость поведения	0,68	0,67	0,39	0,27	0,19	0,07	-0,29	-0,07	-0,12	-0,39	0,03	0,08	-	0,13
Сензитивность к себе	0,24	0,50	0,45	0,43	0,38	-0,06	0,12	-0,11	-0,02	0,00	0,51	-0,48	-	-0,05
Споганность	0,57	0,63	0,25	0,17	0,29	0,04	0,04	0,20	0,48	0,18	0,25	-0,03	-	0,01
Самоуважение	0,83	0,76	-0,13	-0,04	0,11	-0,32	-0,15	-0,09	-0,05	-0,21	-0,01	-0,20	-	0,07
Самопринятие	0,69	0,73	0,09	0,36	0,31	-0,17	-0,39	0,03	-0,16	-0,19	-0,12	0,09	-	0,20

Окончание табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Представление о природе человека	0,13	0,37	0,07	-0,06	-0,47	0,38	-0,53	-0,44	0,32	-0,10	0,19	-0,14	-	0,18
Синергия	0,29	0,18	0,22	-0,02	-0,40	0,14	-0,66	0,40	0,23	-0,44	0,12	0,07	-	-0,11
Принятие агрессии	0,55	0,63	0,31	0,36	0,28	-0,40	0,13	0,16	-0,33	0,16	0,25	-0,25	-	-0,10
Контактность	0,65	0,74	0,35	0,23	0,19	0,28	-0,08	0,00	-0,21	-0,30	0,16	-0,03	-	-0,08
Познавательные погр.	0,21	0,12	0,54	-0,16	-0,18	0,03	0,24	-0,17	0,41	0,58	0,02	-0,39	-	0,13
Креативность	0,62	0,51	0,00	-0,08	0,11	0,24	0,18	-0,25	0,36	-0,12	-0,21	-0,02	-	0,49
Симптомокомплекс р.	-0,76	-0,79	-0,02	-0,10	-0,28	0,40	-0,27	-0,09	0,00	-0,18	0,23	-0,06	-	-0,04
Актуальная ригидность	-0,75	-0,74	0,07	0,17	-0,28	0,41	-0,31	0,01	0,05	-0,29	-0,05	-0,01	-	0,00
Установочная ригидность	-0,35	-0,39	0,00	0,06	0,34	0,03	-0,23	-0,16	0,40	-0,59	-0,44	-0,48	-	0,08
Сенситивная ригидность	-0,75	-0,70	0,12	0,01	-0,37	0,55	0,00	0,09	0,10	0,06	0,25	-0,14	-	-0,09
Ригидность как сост.	-0,70	-0,58	0,24	0,18	0,12	0,27	-0,08	-0,03	-0,04	-0,12	0,21	-0,07	-	0,30
Преморбидная ригидность	-0,63	-0,67	0,02	-0,10	-0,31	0,41	-0,18	0,27	-0,10	-0,13	0,21	-0,08	-	0,07
Общий показатель осмысленности жизни	0,59	0,39	-0,74	-0,88	-0,21	0,02	0,06	0,05	0,05	0,01	0,14	0,00	-	0,03
Цели в жизни	0,48	0,18	-0,59	-0,83	-0,31	0,08	0,02	0,29	-0,09	-0,06	0,30	-0,10	-	-0,05
Процесс жизни	0,55	0,39	-0,68	-0,80	-0,14	0,08	0,04	-0,01	0,08	0,10	0,01	-0,14	-	0,07
Результат. жизни	0,57	0,44	-0,65	-0,60	-0,11	-0,03	0,04	-0,33	0,20	-0,03	0,10	0,13	-	0,19
Локус контроля – Я	0,55	0,25	-0,66	-0,82	-0,19	-0,21	0,11	0,17	-0,20	-0,15	0,19	-0,06	-	-0,09
Локус контроля – Ж	0,52	0,35	-0,69	-0,83	-0,21	0,15	-0,09	-0,13	0,04	-0,19	-0,10	0,05	-	0,03
Соц. нравственность	-0,30	-0,56	-0,35	-0,12	0,58	-0,36	0,01	0,26	0,38	-0,15	0,18	-0,37	-	0,28
Духовная зрелость	-0,35	-0,60	-0,48	-0,09	0,52	-0,35	-0,11	-0,15	0,19	-0,16	0,12	-0,17	-	-0,55
Эмоц. зрелость	-0,61	-0,68	-0,38	-0,10	0,31	-0,41	-0,33	-0,17	-0,31	-0,23	0,02	0,24	-	0,25
Соц. интеллект	-0,58	-0,77	-0,50	-0,11	0,48	-0,46	-0,27	-0,19	-0,10	-0,23	0,08	0,06	-	-0,14
Общий уровень лидерства	-0,53	-0,79	-0,50	-0,13	0,61	-0,49	-0,16	0,01	0,15	-0,23	0,15	-0,14	-	0,05

Для экспериментальной группы до эксперимента (см. табл. 2), фактор «осмысленность жизни» представлен показателями с высокими значениями смысложизненных ориентаций ($-0,74$), целей в жизни ($-0,59$), процесса жизни ($-0,68$), результативности жизни ($-0,65$), локуса контроля – я ($-0,66$), локуса контроля – жизнь ($-0,69$). «Управленческий фактор»: лидерство ($0,61$), духовная зрелость ($0,52$), социальная нравственность ($0,58$). Фактор «концепция человека»: принятие природы человека ($-0,53$), синергии ($-0,66$). Фактор «приобретение знаний»: спонтанность ($0,48$), познавательные потребности ($0,41$) и установочная ригидность ($0,40$).

Фактор «ценность самоактуализации» представлен показателями с высокими значениями самоуверенности ($0,83$), ценностных ориентаций ($0,81$), поддержки ($0,76$), симптомокомплекса ригидности ($-0,76$), актуальной ригидности ($-0,75$), сенситивной ригидности ($-0,75$), ригидности как состояния ($-0,70$).

Фактор «сензитивность» описывается единственным показателем сензитивности ($0,51$).

После эксперимента данные факторы сохраняют основную структуру, при этом в экспериментальной группе добавляется 2 фактора, один из которых за счет обогащения показателей приобретает другие форму и содержание.

После эксперимента фактор «осмысленность жизни» в контрольной группе (см. табл. 2) включает показатели осмысленности жизни ($0,77$), результативности жизни ($0,77$), локуса контроля – жизнь ($0,75$), процесса жизни ($0,74$), сенситивной ригидности ($-0,71$), поддержки ($0,75$). «Управленческий фактор» характеризуется теми же показателями, что и до эксперимента, но при ослаблении значений. Фактор «концепция человека» после эксперимента также сохраняет свою структуру. Фактор «приобретение знаний» обусловлен лишь показателем познавательных потребностей ($0,55$).

Фактор «базовая самоактуализация» в контрольной группе после эксперимента обусловлен показателем компетентности во времени ($-0,64$). Так как показатели поддержки и компетентности во времени относятся к базовым шкалам методики САТ, то название фактора остается прежним.

Фактор «ригидность–флексibilität» представлен в контрольной группе после эксперимента показателем ригидности как состояния ($0,59$). Так как показатели установочной ригидности и ригидности как состояния обуславливают особенности проявления психической ригидности, то название фактора остается прежним.

Для экспериментальной группы после эксперимента (см. табл. 2) фактор «осмысленность жизни» представлен такими же показателями, что и до эксперимента, с усилением значений, кроме показателя результативности жизни. «Управленческий фактор» включает: лидерство ($-0,49$),

социальный интеллект (-0,46), сенситивную ригидность (0,55). Фактор «концепция человека» после эксперимента сохраняет свою структуру. Фактор «приобретение знаний» обусловлен показателями познавательных потребностей (0,58), установочной ригидности (-0,59).

Фактор «сензитивность» описывается показателем сензитивности (-0,48) и добавлением показателя установочной ригидности (-0,48).

Фактор «ценность самоактуализации» трансформируется в новый фактор – «квазипотенциал» – за счет усиления значений показателей поддержки (0,90), ценностных ориентаций (0,81), а также добавления показателей с высокими значениями самопринятия (0,73), контактности (0,74) и добавления показателей социального интеллекта (-0,77) и лидерства (-0,79).

Новый фактор «духовное творчество» в экспериментальной группе (см. табл. 1, 2) после эксперимента обусловлен показателями духовной зрелости (-0,55) и творчества (0,49).

В условиях акме-ориентированных технологий происходит не только сохранение основных факторов «осмысленность жизни», «управленческий фактор», «концепции человека», «приобретение знаний», но и появляются новые факторы («потенциал», «духовное творчество»), характеризующие и обуславливающие управленческий потенциал молодого специалиста.

Таким образом, применение разведывательного факторного анализа позволило выделить латентные характеристики (факторы), которые являются линейными комбинациями факторов управленческого потенциала, сформированных на начальном этапе исследования и передающих большую часть информации. В процессе исследования подтвердилась необходимость сопровождения развития управленческого потенциала молодых специалистов оборонного предприятия в условиях акме-ориентированных технологий.

Литература

1. *Виханский О.С.* Стратегическое управление. М., 1998.
2. *Гейтс Б.* Бизнес со скоростью мысли. М., 2001.
3. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Акмеология управления: учеб. пособие. Казань: Центр инновационных технологий, 2008. 320 с.
4. *Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеология – наука о путях достижения вершин профессионализма. М., 1993. 23 с.
5. *Друкер П.* Эффективное управление. Сер. Университеты бизнеса. М.: Фаир-Пресс, 2003.
6. *Егоршин А.П.* Управление персоналом: учеб. для вузов. 4-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2003. 720 с.
7. *Залевский Г.В.* Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем. Москва; Томск, 2004. 458 с.
8. *Интерпретация* и анализ данных в социологических исследованиях. М.: Наука, 1987. С. 238.
9. *Кантер Р.М.* Рубежи менеджмента. М., 1999.