

УДК 159.923:316.6:32(043.5)

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Білоконенко Ганна Володимирівна, к.е.н., викладач, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Розглянуто питання формування і розвитку самоефективності особистості при виконанні професійних завдань. Узагальнено ознаки самоефективної особистості. Визначено інструменти розвитку самоефективності особистості в процесі професійної діяльності.

Ключові слова — самоефективність, професійна самоефективність особистості, ознаки і складові професійної самоефективності, чинники розвитку (професійної) самоефективності.

Динаміка сучасного світу потребує від будь-якої людини активної участі у власному житті, досягнення максимально прийнятних для себе результатів в різних сферах діяльності (як за рахунок реалізації власних здібностей, так й моделювання поведінки, яка відповідала б умовам професійних вимог), що, в свою чергу, вимагає здатності адекватно оцінювати свої можливості, здібності і ресурси.

«Уявлення людини про свою здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях (усвідомлення особистістю себе як ефективно діючого суб'єкта, здатності діяти і справлятися зі складними специфічними ситуаціями, долаючи різні внутрішні і зовнішні перешкоди), отримало за визначенням А. Бандури назву «очікування ефективності» або «самоефективність» [1]. При цьому А. Бандура розрізняє очікування ефективності (це «переконання в тому, що індивідуум в складній ситуації здатний продемонструвати поведінку, необхідну для досягнення очікуваних результатів») і очікування результатів (особисту оцінку «того, що та чи інша поведінка повинна привести до тих чи інших результатів»). Низька самоефективність (яка пов'язана з очікуванням провалу, невдачі,

негативними емоціями) призводить до відмови від дій в подібних ситуаціях або ж до пасивного копіювання дій інших, імітації діяльності. Висока самоефективність (яка пов'язана з очікуванням позитивного результату, позитивними емоціями), навпаки, дозволяє людині максимально розкрити свій творчий потенціал, самореалізуватися у складній для себе діяльності [1].

Р. Кричевський визначає самоефективність як «... переконаність людей у своїх можливостях мобілізувати мотивацію, інтелектуальні ресурси, поведінкові зусилля на здійснення контролю за подіями, що впливають на їхнє життя» [3, с. 133].

Джерелами самоефективності (переконань особистості щодо власної ефективності) за А. Бандурою є [1]:

1. Досвід майстерності, отриманий подоланням перешкод, шляхом зусиль і наполегливості.

2. Моделювання власної поведінки через спостереження за діяльністю людей навколо нас (особливо тих, кого ми вважаємо зразками для наслідування), за їх успіхом завдяки постійним зусиллям.

3. Стимулювання (підтримка) віри людини у власну ефективність впливовими людьми в нашому житті. Тому Р. Фрейджер і Дж. Фейдімен визначають самоефективність як «судження людей щодо їх здатності вести себе релевантно специфічної завданню або ситуації» [4].

4. Навчання психологічним навичкам для регулювання емоційних та фізіологічних станів (оскільки стан, в якому людина перебуває, може підвищити/або навпаки послабити впевненість у власних можливостях).

5. Візуалізація власної ефективної/або успішної поведінки в даній ситуації (так званий «уявний досвід» (запропоноване психологом Джеймсом Маддуксом).

Узагальнемо ознаки самоефективної особистості (за Д.Шапошник [5]): 1) універса-

льна здатність особистості вирішувати задачі ефективно, успішно, конструктивно (здатність не тільки досягати власних цілей, а й реалізовувати завдання, навіть, якщо вони повністю не співпадають з метою людини; 2) володіння ефективною саморегуляцією; 3) орієнтованість пам'яті на селекцію інформації, яка необхідна в конкретній діяльності; 4) здатність планувати, структурувати, упорядковувати; 5) здатність слідувати корисним рекомендаціям, спроможність до навчання, особливо, до надбання нового досвіду.

Поняття професійної самоефективності як «переконання, що людина здатна добре виконувати свої професійні ролі» ввів К. Черніс [2], який розрізняє три області професійної самоефективності: на рівні завдань (наскільки майстерним відчуває себе працівник, виконуючи свої професійні обов'язки), в області міжособистісних відносин (здатність гармонійно працювати з іншими людьми, зокрема, з клієнтами, колегами, та безпосереднім керівником), та на рівні організації (відноситься до переконання про здатність впливати на процеси всередині організації).

На роботу професіоналів впливають [2]: внутрішні стандарти продуктивності, знання та навички в кожній з областей професійної самоефективності, передбачуваність та керуваність робочого середовища та соціальний статус професіонала.

Серед інструментів розвитку професійної самоефективності визначимо:

1. Забезпечення відповідності вимог до роботи. Особи, які отримують майстерність, як виконавці у складних проектах, підвищують самоефективність. Навпаки, які не мають можливості брати участь у складній роботі, втрачають інтерес до роботи, що призводить до зниження самоефективності.

2. Удосконалення практики підготовки та підвищення кваліфікації. Очікування працівників щодо самоефективності завдань можна збільшити за допомогою керованого досвіду, наставництва та моделювання ролей, а також додаткових можливостей професійного розвитку для всіх працівників.

3. Систематичне самоврядування (через заохочення працівників встановлювати реалістичні особисті цілі, визначати чіткі

пріоритети, бути добре організованими та вдосконалювати навички управління часом) підвищує очікування самоефективності.

4. Визначення розумних цілей і очікувань, які повинні відповідати рівню сприйняття самоефективності особистістю, ускладнення завдань із підвищенням самоефективності та продуктивності. Цілі, які є складними і досяжними, призводять до високих показників ефективності та більш стійких переконань щодо самоефективності.

5. Довіра до працівників і переконання, що вони мають можливість досягти успіху в конкретному завданні.

6. Визнання і винагорода. Оскільки і малі, і великі успіхи повинні бути визнані і винагороджені. Це підвищить самоефективність і призведе до більших досягнень.

Організації виграють, якщо працівники будуть залучені до розв'язання складних проблем не через незадоволеність своєю кар'єрою, а тому, що «визнання», «зміна» та «пошук можливостей» є нормальною частиною їх основної діяльності в організації.

Список використаної літератури

1. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change / A. Bandura // *Psychological Review*. – 1977. – Vol.84, Is.2. – P. 191-215.
2. Cherniss C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout / C.Cherniss // *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia.: Taylor & Francis, 1993. – P.135-149.
3. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // *Акмеология*. – 2001. – № 1. – С. 47-52.
4. Фрейдджер Р. Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейдджер, Дж. Фэйдимен. – Москва: Прайм-Еврознак, 2006. – 704 с.
5. Шапошник Д. О. Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології / Д. О. Шапошник // *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія*. – 2011. – № 937, вип. 45. – С. 302-305.

Автор

Білоконенко Ганна Володимирівна, викладач кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (hanna.bilokonenko@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 1 лютого 2019 року.
Опубліковано в авторській редакції.