

УДК: 37.012

В.Н. Кобец

КОНЦЕПЦИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

Деятельность менеджера многообразна. Чтобы успешно принять, организовать и осуществить оптимальные решения, он должен сочетать в себе способности, опыт, знания и уверенность в том, что сможет эффективно применять их на практике. Менеджер должен иметь подготовку во многих сферах жизнедеятельности. Главная его задача – работа с людьми, являющаяся одним из самых сложных видов деятельности.

Менеджер должен знать себя и свои возможности, понимать исполнителей, корректировать свое поведение в соответствии с этим, уметь выявить их сильные и слабые стороны и эффективно распределять трудовые функции. Выполняя воспитательную функцию, менеджер-руководитель должен активизировать у себя и у своих подчиненных те или иные личностные качества, которые способствуют самореализации и более плодотворной работе коллектива в целом.

Все эти многообразные функции менеджера невозможно осуществить, не обладая достаточными знаниями в области психологии и опытом их применения в практической деятельности. Благодаря психологической подготовке успешный менеджер сможет эффективно использовать эти знания в общении с подчиненными, понимать их потребности, мотивацию и готовность к деятельности. Это знание и умелое его использование необходимо менеджеру в целях самосовершенствования и самореализации. Особое значение приобретает при этом самооэффективность будущих менеджеров и ее формирование в процессе их подготовки.

Социально-когнитивная теория самооэффективности, разработанная и развиваемая А. Бандурой в конце XX века, объединяет исследования, проводившиеся в этой области. Согласно этой теории, суждения человека о своей эффективности влияют на выбор деятельности и усилия, которые он затрачивает на её выполнение, определяют настойчивость и ответственность при решении поставленной задачи, а также эмоциональные реакции, проявляемые во время ожидания результата или в процессе деятельности. Таким образом, представления человека о самооэффективности оказывают влияние на паттерны его мышления, мотивацию, убеждения, успешность и эмоциональное возбуждение [2, с. 439]. Они также непосредственно связаны с процессом самоуправления, который включает управление мыслями, эмоциями, поведением, самоконтроль, волевое усилие, ответственность.

По мнению А. Бандуры, нет более существенного механизма в процессе регуляции поведения личности, чем убеждение в собственной эффективности. “Воспринимаемая самооэффективность — это убеждение в собственных способностях организовать и осуществить действия, требующиеся для того, чтобы произвести данные результаты” [2, с. 3]. Если человек не будет убежден, что он сможет достичь необходимого результата, у него не будет желания действовать в этом направлении.

При этом одной веры в желаемый позитивный результат недостаточно для возникновения мотивации деятельности человека. Необходима еще вера в способность справиться с поставленной задачей, которая зависит от того, насколько компетент-

ним чувствует себя человек, выполняя то или иное дело. В связи с этим О. О. Богатырева утверждает, что самоэффективность – это комплекс индивидуально-психологических особенностей, характеризующих сферу восприятия собственной компетентности и личностной влиятельности. Оценка человеком своей эффективности обуславливает выбор им сферы деятельности и его карьерный рост в ней [4].

А. Бандура показал, что чем тверже уверенность людей в собственной эффективности, тем больше вариантов карьеры или карьерных ориентаций они рассматривают в качестве возможных для реализации и тем лучшее образование они стремятся получить для осуществления разнообразных профессиональных начинаний. Самоэффективность также проявляется в умении организовать свою деятельность, достичь успеха во взаимодействии с окружающими [1, с. 96-98].

С позиций концепции А. Бандуры, самоэффективность всегда осознается человеком, иначе говоря, является феноменом сознания, а точнее, самосознания личности. Это не личностная черта, а особый когнитивный механизм, позволяющий субъекту анализировать свои возможности при выполнении тех или иных действий, обеспечивающий актуализацию его мотивации, формы поведения и возникновение эмоций. Он считает, что самоэффективность – это центральная и очень важная детерминанта человеческого поведения, один из существенных механизмов его проявления.

При этом автор данной концепции выделяет четыре источника самоэффективности: 1) опыт собственных успехов в достижении желаемых результатов; 2) наблюдение за тем, как другие успешно справляются с трудностями при решении различных задач; 3) вербальное убеждение человека в том, что он обладает необходимыми для достижения цели способностями; 4) восприятие собственных эмоциональных и физиологических состояний, уровня эмоционального напряжения (вероятность достижения успеха больше, если человек не напряжен и эмоционально спокоен).

Самоэффективность как субъектная характеристика представляет собой системный феномен, имеющий свою структуру, выполняющий определенные функции в процессе профессионализации человека, имеющий определенную динамику развития. А. Бандура не выделяет отдельные виды самоэффективности, хотя неоднократно указывает на ее ситуационно-специфичный характер. Предложенная им исследовательская стратегия для изучения самоэффективности фиксирует не глобальные, а конкретные суждения человека о ней [1, с. 453].

Анализ различных подходов к определению самоэффективности зарубежных авторов (А. Бандура, Д. Зиглер, Т. О.Гордеева, Р. Л. Кричевский, М. Магомед-Эминов, Р. С. Немов, Л. А. Первин и др.) показывает, что в современной психологии конструкт “самоэффективность” пока не получил окончательного определения. Исследователи относят этот феномен к разным классам психологических явлений, но чаще всего фигурирует его понимание как убежденности или веры субъекта в свои возможности успешно осуществлять деятельность, а также собственное развитие в ходе достижения стоящих перед ним целей и задач. Общим в существующих определениях является акцент на оптимистическом самоубеждении человека относительно своих возможностей контролировать события при достижении целей, а также отнесение самоэффективности к предстоящей субъекту активности, а не к уже состоявшейся.

Концепция самоэффективности личности была предметом изучения таких авторов, как А. В. Бояринцева, М. И. Гайдар, Ю. Н. Гончаров, Е. А. Могилевкин,

А. С. Огнев, В. Г. Ромек и др. Анализ их работ показал, что, несмотря на большую роль самоэффективности в жизни человека, концепция, раскрывающая это явление, не может быть пока признана разработанной в полной мере. В основном и зарубежные, и отечественные авторы уделяют внимание так называемой общей самоэффективности, которую они подразделяют на отдельные виды в соответствии со сферами человеческой активности, в частности, самоэффективность в предметной деятельности и самоэффективность в общении.

Представляют интерес результаты исследований самоэффективности, проведенные по психолого-педагогическим проблемам, а именно изучение ее влияния на мотивацию и успешность деятельности. Эффект воздействия убеждений в самоэффективности на мотивацию усилий и на уровень успешности действия может оказаться столь велик, что будет в состоянии стереть огромные различия в способностях между людьми [2, с. 443]. В связи с этим она приобретает системообразующую функцию, которая выражается в интеграции личностных характеристик и увеличении тесноты их связей с ней, а также влияет на организацию поведения человека в процессе построения его карьеры [5, с. 96].

Поскольку проблема самоэффективности является относительно новой для русской и отечественной психологии, здесь еще не существует четкого представления о ее структуре. Так, в качестве критерия для выделения разных видов самоэффективности М. И. Гайдаром обозначены психологические особенности субъекта, которые, по его представлению, будут продуктивно реализованы им в отдельных видах активности и в отношении которых актуализируется его самосознание в целом и формируется самоэффективность в частности. На этой основе он выделяет деятельностьную, коммуникативную и личностную самоэффективность.

В своем исследовании М. И. Гайдар, изучая проблему развития личностной самоэффективности студентов-психологов, исходил из того, что это одна из наиболее профессионально значимых интегративных психологических характеристик. Им было установлено следующее относительное соответствие между структурными компонентами личностной самоэффективности студентов и реализуемыми ими функциями: когнитивно-рефлексивный компонент выполняет познавательно-диагностические функции, эмоционально-оценочный – защитные, регулятивно-поведенческий – мотивационно-организационные функции.

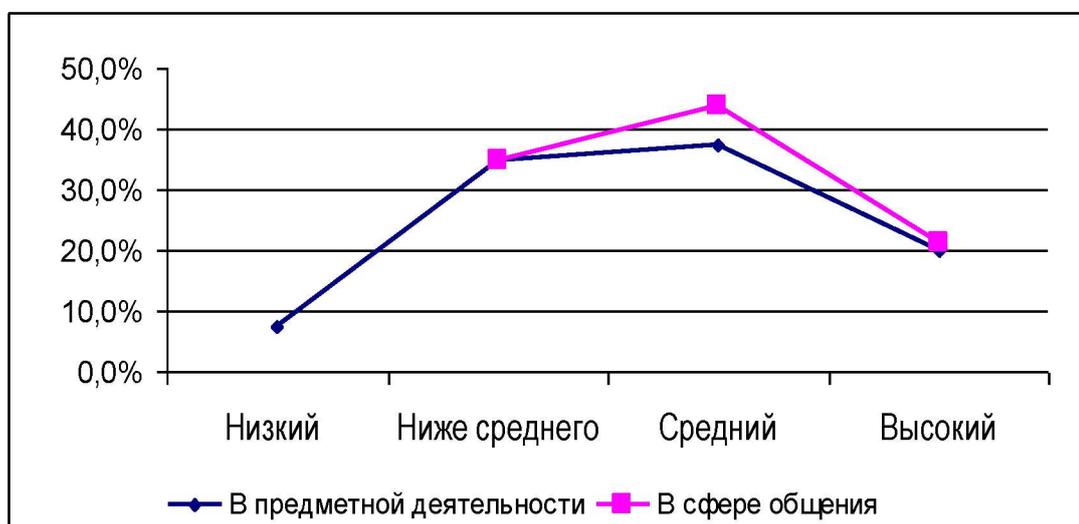
Представленные выше теоретические представления послужили основой для данного эмпирического исследования, направленного на изучение самоэффективности студентов-менеджеров в процессе вузовского обучения, динамики ее развития, а также влияния различных факторов на процесс ее формирования и создания необходимых для этого педагогических условий.

В качестве рабочего было взято определение М. И. Гайдара: “самоэффективность – это сочетание представлений человека о своих возможностях и способностях быть продуктивным при осуществлении предстоящих поведения, деятельности, общения и его уверенности в том, что он сумеет реализовать себя в них и достичь ожидаемого объективного и субъективного эффекта” [6]. При этом объективными характеристиками самоэффективности, по нашему мнению, являются наличие целей и проявление усилий, направленных на их достижение, способность к самоуправлению, успеваемость, самостоятельная работа студентов по самосовершенствованию; к субъективным отнесены: удовлетворенность выбором профессии, учебная мотивация и

мотивация достижения, убеждение в умении достичь желаемых результатов, наличие способностей организовать и осуществить действия, требующиеся для этого.

В процессе исследования был использован тест-опросник самооффективности (Дж. Маддукс и М. Шеер, адаптация А.В. Бояринцевой), который состоит из двух шкал – самооффективности в сфере предметной деятельности и в сфере общения. Он направлен на измерение представления студента-менеджера о собственной компетентности, эффективности и личностной влиятельности. Кроме того, было проведено изучение удовлетворенности студентов избранной профессией; диагностика учебной мотивации (А. А. Реан, В. А. Якунин, Н. Ц. Бадмаева), а также мотивации успеха и боязни неудачи (тест МУН А. Реана); изучение способности к самоуправлению и личностных характеристик студентов на основе их Я-концепции.

По результатам исследования у студентов-менеджеров был выявлен следующий уровень самооффективности в предметной деятельности и в процессе общения в процентах к общему числу студентов (рисунок).



Характеристика уровня самооффективности студентов-менеджеров

Таким образом, 42,5% студентов имеют уровень самооффективности в предметной деятельности низкий или ниже среднего, и только пятая часть студентов имеют высокий ее уровень. Примерно таково же состояние в сфере общения. Эти данные говорят о том, что проблеме формирования самооффективности при подготовке специалистов-менеджеров уделяется недостаточное внимание.

В связи с этим, актуальным является изучение влияния различных факторов на этот процесс во время обучения в вузе, динамика их развития и создание необходимых для формирования самооффективности педагогических условий. При изучении этой проблемы была установлена корреляционная взаимозависимость уровня самооффективности в предметной деятельности с отдельными когнитивными, поведенческими и эмоционально-оценочными компонентами, характеризующими результаты процесса формирования будущих менеджеров (таблица):

**Взаимосвязь уровня самооффективности с различными компонентами
учебно-познавательной деятельности**

| Уровень самооффективности в предметной деятельности | Удовлетворенность выбором профессии (в %) | Средний балл успеваемости (в баллах) | Убеждение в достижении желаемого результата (в %) | Наличие мотивации достижения (в баллах) | Способность самоуправления (в баллах) |
|---|---|--------------------------------------|---|---|---------------------------------------|
| Низкий | 43,8 | 3,7 | 16,7 | 9,3 | 17,5 |
| Ниже среднего | 50,8 | 4,1 | 36,4 | 13,0 | 25,4 |
| Средний | 55,4 | 4,57 | 55,5 | 15,0 | 28,5 |
| Высокий | 56,6 | 4,73 | 62,5 | 15,8 | 30,2 |

В процессе исследования была обнаружена взаимосвязь между суждением о самооффективности и практически всеми компонентами, характеризующими учебно-познавательную деятельность студентов-менеджеров. Убеждение студента в своей самооффективности или представление о своей способности выполнить ту или иную задачу в данной ситуации играет ключевую роль в ее формировании. Так, только 16,7 % студентов с низким уровнем самооффективности в полной мере убеждены в том, что они смогут достичь желаемого результата, то есть большинству из них присущи ограничивающие убеждения. Это же характерно в значительной мере почти для трети студентов с уровнем самооффективности ниже среднего. И только более половине студентов со средним уровнем и 62,5 % студентов с высоким уровнем самооффективности присущи воодушевляющие убеждения. Именно подобный внутренний процесс, связанный с изменением характера убеждений, побуждает студентов к усилиям, затрачиваемым на протяжении длительного времени на успешное обучение и достижение желаемого результата.

В целом студенті с высокой самооффективностью отличаются наиболее высоким уровнем всех объективных и субъективных показателей, характеризующих их активность в учебном процессе. И наоборот, у студентов с низкой самооффективностью эти показатели значительно ниже, чем у остальных групп студентов. Когда студенты считают себя способными достичь успеха и прогнозируют его в своей деятельности, вместе с представлением о своей эфффективности у них появляется удовлетворенность выбором профессии, повышается успеваемость, стимулируя мобилизацию усилий для получения желаемого результата.

Воодушевляющие убеждения активизируют действия студентов, дают им силы для преодоления препятствий, учат эфффективно решать поставленные перед ними задачи, формируют мотивацию достижения. Это способствует увеличению как непосредственного интереса к избранной специальности, так и к процессу обучения и его успешности. Состояние удовлетворенности обеспечивает студенту положительную самооценку, у него появляется убеждение в том, что он соответствует своим притязаниям. При этом возникает необходимость в процессе самоуправления своим поведением.

Самоуправление – это комплекс психолого-педагогических, социально-психологических и других приемов, методов и способов, необходимых будущему менеджеру, это управление мыслями, эмоциями, поведением и соблюдение определенных норм и правил, применяемых в повседневной жизнедеятельности студента в процессе его обучения. Студенту, стремящемуся к большей эфффективности своей деятельности, необходимо освоить навыки самоуправления. Они помогут сохранить позитивную перспективу на достижение желаемого результата, дадут ощущение эмоциональной стабильности, уверенности в себе и своих действиях.

Таким образом, самоэффективность как целостное явление выполняет результирующие функции, имеющие интегративно-развивающий характер. Она в значительной мере формируется в процессе вузовского обучения и включает, по нашему мнению, следующие виды компетентности в учебно-познавательной деятельности, необходимые студенту-менеджеру для успешного обучения и самореализации в будущей профессиональной деятельности:

◆ мотивационно-ценностная компетентность: ценности, интерес к избранной специальности, удовлетворенность ее выбором, мотивация учебно-познавательной деятельности, включая мотивацию достижения, убеждения в своей самоэффективности;

◆ когнитивно-рефлективный или система представлений студента о самом себе, о своих качествах, являющихся частью его Я-концепции, которые характеризуют его профессионально-личностный потенциал, обеспечивающий успешность выполнения стоящих перед ним задач;

◆ эмоционально-оценочная компетентность, которую можно определить как совокупность факторов, способствующих формированию удовлетворенности выбором профессии, на основе которых складывается определенное эмоционально-ценностное состояние;

◆ регулятивно-поведенческая компетентность связана с наличием целей, стремлением к успеху и усилиями, затрачиваемыми на его достижение, отношением к деятельности, а также с процессом самоуправления и самоконтроля;

◆ коммуникативная самоэффективность – это представления студента о том, что он обладает таким коммуникативным потенциалом и опытом, который позволит ему быть компетентным в профессиональном общении, эффективно реализовать его в ситуациях взаимодействия с людьми.

Формирование самоэффективности в процессе обучения будущих менеджеров включает формирование перечисленных выше компетентностей, чтобы затем появилась личностная уверенность в том, что они могут быть с успехом использованы в будущей профессиональной деятельности. Самоэффективность в предметной деятельности складывается лишь по мере осуществления учебного процесса, прохождения всех этапов вузовской подготовки, при условии постепенного накопления собственного профессионального опыта, в первую очередь путем включения в систему самостоятельной практической деятельности. Для этого необходимо как естественное развитие и саморазвитие студентов, так и целенаправленное формирование самоэффективности посредством создания в процессе обучения специальных психолого-педагогических условий.

Список литературы: 1. *Bandura A.* Gauging the relationship between self-efficacy judgment and action // *Coguit. Therapy and Research.* 1980. V. 4. - P. 263—268. 2. *Bandura A.* Exercise of personal and collective efficacy in changing societies // *Self-efficacy in changing societies* / Ed. by A. Bandura. Cambridge Univ. Press, 1995. 3. *Bandura A.* Self-efficacy: the exercise of control. N.Y.: W.H.Freeman & Co, 1997. 4. *Богатырёва О. О.* Психологические предпосылки карьерного роста // *Вопросы психологии*, 2008. № 3. С. 92-98. 5. *Бояринцева А. В.* Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: Дис... канд. наук. М., 1995]. с. 96. 6. *Гайдар М. И.* Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения: Автореф. дис... канд. психол. наук. – Курск, 2008. 7. *Далгатов М.М.* Развитие благоприятной атрибуции в процессе обучения. - Ярославль, 2001. 8. *Зелигман М.* Как научиться оптимизму. М., 1997. 9. *Первин Л., Джон О.* Психология личности: теория и исследования. -

М., 2001. 10. Кривчик Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. 2001. №1. С. 13—21].

Bibliography (transliterated): 1. Bandura A. Gauging the relationship between self-efficacy judgement and action // *Coguit. Therapy and Research*. 1980. V. 4. P. 263—268. 2. Bandura A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies // *Self-efficacy in changing societies* / Ed. by A. Bandura. Cambridge Univ. Press, 1995. 3. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. N.Y.: W.H.Freeman & Co, 1997. 4. Bogatyryova O. O. Psihologicheskie predposylki kar'ernogo rosta // *Voprosy psihologii*, 2008. № 3. S. 92-98. 5. Bojarinceva A. V. Motivacionno-kognitivnye harakteristiki lichnosti molodogo predprinimatelja: kand. dis. M., 1995]. s. 96. 6. Gajdar M. I. Razvitie lichnostnoj samojeffektivnosti studentov-psihologov na jetape vuzovskogo obuchenija: Avtor. diss... kand. psihol. nauk. – Kursk, 2008. 7. Dalgatov M M. Razvitie blagoprijatnoj atribucii v processe obuchenija. Jaroslavl', 2001. 8. Zeligman M. Kak nauchit'sja optimizmu. M., 1997. 9. Pervin L., Dzhon O. Psihologija lichnosti: teorija i issledovanija. M., 2001. 10. Krichevskij R. L. Samojeffektivnost' i akmeologicheskij podhod k issledovaniju lichnosti // *Akmeologija*. 2001. №1. S. 13—21.

В. М. Кобець

КОНЦЕПЦІЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ І ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті викладено зміст соціально-когнітивної теорії самоефективності й розглянута можливість використання її основних положень при формуванні самоефективності студентів-менеджерів у процесі навчання у ВНЗ.

V. Kobets

THE CONCEPT OF SELF-EFFICACY AND ITS USING IN PREPARATION OF THE FUTURE MANAGERS

In article the content of the self-efficacy theory as a part of social cognitive theory is stated, and possibility of its guidelines using is considered at formation of students-managers self-efficacy in the course of training in high school.

Стаття надійшла до редакційної колегії 18.06.2012