

ФОРМИРОВАНИЕ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье представлен системный анализ самоэффективности, предполагающий определение её сущности, структурных компонентов, формирование которых необходимо в процессе подготовки будущих менеджеров к профессиональной деятельности. Выявлены характеристики уровня самоэффективности студентов-менеджеров в предметной деятельности и в сфере общения. Самоэффективность как целостное явление выполняет результирующие функции, имеющие интегративно-развивающий характер, и включает когнитивную, мотивационно-ценностную, регулятивно-поведенческую, коммуникативную и рефлексивно-оценочную структурные составляющие учебно-познавательной деятельности.

Ключевые слова: самоэффективность, формирование самоэффективности, профессиональная деятельность, самореализация, мотивация, убеждение, способности, успешность, карьера, учебная деятельность, позитивное отношение, вера в свои возможности.

Разработка проблемы формирования и развития самоэффективности студентов в процессе подготовки к будущей профессиональной деятельности в вузе актуальна и своевременна, поскольку сегодня как никогда обществу требуются высокоэффективные специалисты, способные правильно оценить и результаты своей деятельности, и собственные возможности. Субъективное отношение к выполняемой деятельности реализуется в обращенности человека к внутренним резервам, потенциалам развития, возможностям выбора средств действий и построения определенной стратегии поведения. А это, в конечном счете, обусловлено самоэффективностью студентов в процессе подготовки к профессиональной деятельности.

Исследование этой проблемы актуально в связи с важными прикладными задачами, стоящими перед психологией и современной педагогикой: повышение самоэффективности будущих менеджеров в предметной деятельности, общении, личностной самоэффективности будет способствовать их профессионально-личностному развитию, а также успешной самореализации в будущей деятельности.

Впервые понятие самоэффективность как конструкт ожидания, влияющий на функционирование и мотивацию личности, было представлено в работах американского ученого А. Бандуры. При этом автор понимает самоэффективность как осознание индивидом своей способности справиться со специфическими задачами и ситуациями и с учетом этого определить стратегию и способ своего поведения. Он трактует самоэффективность как когнитивный механизм регуляции человеком своего поведения. В зависимости от того, как субъект оценивает собственную самоэффективность, будут реализованы "...расширение или ограничение возможности выбора деятельности, усилия, которые ему придется приложить для преодоления препятствий и фрустраций, настойчивость, с которой он будет решать какую-то задачу..." [1]. Ведущую роль в этом играют способности человека к самоотражению, самовосприятию, самопониманию и самооценке. Представления о своей эффективности, по его мнению, оказывают влияние на паттерны мышления, мотивацию, убеждения, успешность и эмоциональное возбуждение.

Поэтому самоэффективность, по мнению А. Бандуры, представляет собой не черту личности, а особый когнитивный механизм, который позволяет субъекту анали-

зировать свои возможности при выполнении тех или иных действий, обеспечивающий актуализацию их мотивации, формы поведения и возникновение эмоций. В то же время самоэффективность отражает личное убеждение человека о наличии у него необходимых способностей к определенной деятельности и способствует развитию мотивации. А. Бандура считает, что самоэффективность – центральная и очень важная детерминанта человеческого поведения. Она не только непосредственно влияет на мотивационную сферу человека, но и на другие важные детерминанты поведения [2].

В российской психологии самоэффективность впервые стала предметом самостоятельного изучения в работах Р. Л. Кричевского. Он определяет самоэффективность как убежденность людей в своих возможностях мобилизовать мотивацию, интеллектуальные ресурсы, поведенческие усилия на осуществление контроля за событиями, оказывающими влияние на их жизнь, в том числе и связанными с прогрессивным личностно-профессиональным развитием [9]. Здесь важны два момента: с позиций акмеологии, самоэффективность, во-первых, направлена на саморазвитие субъекта и, во-вторых, подразумевает прежде всего личностно-профессиональное развитие.

В диссертационных работах, выполненных под руководством Р. Л. Кричевского, А. В. Бояринцевой, С. В. Паирель, Ю. Н. Гончарова, Е. А. Могилевкина, Т. Л. Григорьевой, было показано, что самоэффективность существенно влияет на карьерный успех, профессиональную социализацию, достижение высокого уровня профессионализма. Установлены положительные корреляционные связи уровней самоэффективности в общении и интернальности, экстравертированности, нейротизма, что позволяет рассматривать её в качестве условия профессиональной успешности. Так, О. О. Богатырёва рассматривает самоэффективность как комплекс индивидуально-психологических особенностей, характеризующих сферу восприятия собственной компетентности – эффективности и личностной влиятельности. По её мнению, чем сильнее уверенность людей в собственной эффективности, тем больше вариантов карьеры они используют в качестве возможных к реализации [3, с. 93].

Таким образом, анализ различных подходов к изучению самоэффективности зарубежных авторов (А. Бандура, Д. Зиглер, Д. Майерс, Л. Хьелл, О. О. Богатырёва, Т. О. Гордеева, Р. Л. Кричевский, Е. А. Могилевкин, Р. С. Немов, В. Г. Ромек, О. В. Тимофеева и др.) показывает, что в современной психологии представлена характеристика феномена самоэффективности и его проявлений в различных сферах жизнедеятельности: профессионализации личности, мотивации, эмоциональной жизни, совладания со стрессовыми ситуациями, поддержания здоровья, социальной адаптации и других аспектах нашей жизнедеятельности, оказывая влияние на наше поведение.

Перспективным направлением в зарубежной литературе является также исследование вопросов самоэффективности в организационном аспекте. При этом теоретики и практики изучают различные аспекты деятельности человека в организации и управлении. Прикладные исследования обращены в сферу организационной психологии и связаны с практикой управления персоналом, что чрезвычайно важно в работе менеджеров.

Актуальным является использование концепции самоэффективности для теоретического и эмпирического исследования ее роли в процессе личностно-профессионального развития студентов в ходе вузовского обучения. Учеными доказано, что самоэффективность и психологическое благополучие влияют на установки и поведение студентов и являются гарантией их успешности в учебной деятельности. Благодаря формированию и развитию их самоэффективности можно активировать приемлемые формы поведения и позитивное отношение к учебной деятельности [2].

Несмотря на большую роль самоэффективности в жизни человека, концепция, раскрывающая это явление, не может быть пока признана разработанной в полной мере. Следует отметить, что слабое внимание, которого удостоивается эта тема в отечественной психологии и педагогике, неоправданно, поскольку самоэффективность – "...одна из важнейших личностных составляющих человеческой активности, связанной с созидательным, творческим началом, способностью личности контролировать ситуации своей жизни, мобилизовывать наличный психологический потенциал для достижения поставленных целей, подчинять себе ход жизненных событий" [5, с. 34].

Таким образом, хотя концепция самоэффективности обладает значительной научной ценностью, это понятие пока не получило окончательного определения. Исследователи относят этот феномен к разным классам психологических явлений, но чаще всего фигурирует его понимание как убежденности, веры субъекта в свои возможности осуществлять деятельность, а также собственное развитие в ходе достижения стоящих перед ним целей и задач.

Проблема самоэффективности пока слабо представлена в отечественных концепциях человека как субъекта учения, труда, общения, познания, профессионального развития. В связи с этим востребованным является системный анализ самоэффективности, предполагающий определение ее сущности, структуры, функций, динамики развития. Обобщение и систематизация материалов уже проведенных исследований по этой проблеме, как у нас, так и за рубежом, а также теоретическое обоснование полученных результатов будут способствовать расширению научных знаний об изучаемом предмете, интеграции разрозненных представлений о нем в единую теорию и использованию их в практической деятельности.

Менеджер организует и направляет деятельность людей, осуществляя при этом определенное воздействие на самоэффективность. Следовательно, от продуктивной деятельности менеджера зависит успешность той или иной организации на рынке труда. Самоэффективность представляет собой системообразующую функцию, которая выражается в интеграции деятельностных, личностных и коммуникативных характеристик и увеличении тесноты их связей. В связи с этим необходимо их формирование в процессе подготовки будущих менеджеров к профессиональной деятельности.

Цель статьи – рассмотреть самоэффективность студентов-менеджеров и ее формирование в процессе их учебно-познавательной деятельности.

Самоэффективность является целостным, многокомпонентным, динамическим образованием личности. Она представляет собой системный феномен, предполагающий свою структуру, выполняющий определенные функции в процессе профессионализации студента. В связи с этим особенно остро встает вопрос о структурных компонентах самоэффективности и их формировании при подготовке студентов к будущей профессиональной деятельности во время обучения в вузе.

Одна из основных идей А. Бандуры состоит в том, что самоэффективность зависит от специфики ситуации и не является глобальной диспозицией, которую можно измерить всеобъемлющим личностным опросником. Самоэффективность является, с одной стороны, универсальным мотивационным механизмом, действующим практически во всех сферах жизнедеятельности; с другой стороны, содержание убеждений самоэффективности специфично для разных ситуаций и сфер деятельности, поэтому нет смысла видеть в ней некую генерализованную черту субъекта. Поэтому А. Бандура считает использование специфических методик диагностики самоэффективности в разных видах деятельности более целесообразным, чем разработку общего стандартизованного опросника.

Многие зарубежные авторы уделяют внимание в основном так называемой общей самооффективности, не предлагая при этом её четкого определения. Для её исследования существует тест Р. Шварцера, М. Ерусалема, адаптированный В. Г. Ромеком. Мы согласны с позицией М. И. Гайдара [5], который считает нецелесообразным употреблять понятие общей самооффективности, поскольку она не является обобщенной чертой личности и зависит от конкретных ситуаций. Для её характеристики он предлагает использовать понятие “самооффективность личности”, которое мы также будем употреблять в дальнейшем.

Изучение проблемы самооффективности проведено в Национальном техническом университете “Харьковский политехнический институт” среди студентов-менеджеров третьего курса. В своей работе мы разделяли виды самооффективности в соответствии со сферами человеческой активности, в частности, самооффективность в деятельности и самооффективность в общении. Для их диагностики нами был использован опросник, предложенный группой американских психологов во главе с М. Шеером и Дж. Маддуксом. Оба вида самооффективности чрезвычайно актуальны в работе менеджеров. Данный опросник, адаптированный А. В. Бояринцевой, активно использовался в цикле исследований российских ученых, проведенных под руководством Р. Л. Кричевского. Полученные характеристики уровня самооффективности студентов-менеджеров представлены в таблице.

Таблица

**Характеристика уровня самооффективности студентов-менеджеров,
% к общему числу студентов**

Уровень самооффективности	Низкий	Ниже среднего	Средний	Высокий
В предметной деятельности	7,5	35,0	37,5	20,0
В сфере общения	-	35,0	43,8	21,2

Таким образом, 42,5% студентов имеют низкий или ниже среднего уровень самооффективности в предметной деятельности, и только пятая часть студентов – высокий. Примерно такое же состояние в сфере общения. Эти данные говорят о том, что проблеме формирования самооффективности при подготовке специалистов-менеджеров уделяется недостаточное внимание [7].

При изучении этой проблемы была установлена корреляционная взаимозависимость уровня самооффективности в предметной деятельности с отдельными объективными и субъективными показателями, характеризующими результаты процесса формирования будущих менеджеров.

На основе опубликованных различными авторами материалов можно дать развернутую характеристику отдельных видов самооффективности. В качестве критерия для их выделения следует обозначить те психологические особенности субъекта, которые, по его собственному представлению, будут продуктивно реализованы им в отдельных видах активности и в отношении которых актуализируется его самосознание в целом и формируется самооффективность в частности.

Так, самооффективность в предметной деятельности (*деятельностная самооффективность* будущего менеджера) – это осознанный выбор студентами будущей деятельности и их представления о том, что получаемые знания, умения, навыки, а также приобретаемый ими опыт они смогут успешно применить в будущей профессиональной деятельности. Для студента предметная деятельность – это учебно-познавательный процесс, который направлен на его профессиональную подготовку. Этот вид самооффективности характеризуют мотивы поведения и цели, которые студент

ставит перед собой, отношение к деятельности и усилия, которые он на неё затрачивает. Кроме этого, она включает убеждения студентов о наличии умения выбрать стратегию и тактику поведения в соответствии с конкретной задачей или ситуацией. Высокий её уровень обычно сочетается с объективно достигаемым успехом в учебно-познавательном процессе и рассматривается как его успеваемость.

Деятельностная самооффективность включает в себя следующие компоненты, обеспечивающие его успех в процессе подготовки к будущей профессиональной деятельности:

- когнитивный (знания, умения, навыки, а также приобретаемый ими опыт, которые студенты смогут успешно применить в будущей профессиональной деятельности);
- мотивационно-ценностный (ценности, интерес к избранной специальности, мотивация учебно-познавательной деятельности, включая мотивацию достижения, убеждения в своей самооффективности);
- регулятивно-поведенческий (наличие целей, стремление к успеху, усилия, затрачиваемые на его достижение, самоуправление и самоконтроль).

Самооффективность в общении (*коммуникативная самооффективность* будущего менеджера) – это представления человека о том, что он обладает таким коммуникативным потенциалом и опытом, который позволяет ему быть компетентным в общении, в сочетании с уверенностью, что он сумеет эффективно реализовать их в ситуациях взаимодействия с другими людьми, применив адекватно этим ситуациям имеющиеся у него средства общения. Такие люди хорошо социально адаптированы, устанавливают обширные контакты с другими людьми, уверены в себе. Прежний негативный опыт общения не игнорируют, а воспринимают как обратную связь для повышения коммуникативной компетентности.

Коммуникативная самооффективность включает в себя такие компоненты:

- умение говорить, слушать, слышать;
- умение общаться с другими людьми: понимать их, влиять на них;
- знание невербальных сигналов коммуникации и др.

Студенты с высокой самооффективностью в общении ясно осознают свою коммуникативную компетентность.

В изучении самооффективности продуктивным является, по нашему мнению, подход М. И. Гайдара, который в своей диссертации предлагает ввести понятие личностной самооффективности как сочетание представлений субъекта о наличии у себя профессионально важных качеств (ПВК) и его уверенности в том, что в ситуациях профессиональной деятельности он сможет актуализировать и квалифицированно использовать как особый инструмент сложный комплекс этих качеств, обеспечивающих успешность выполнения стоящих перед ним задач [5].

При этом содержанием *личностной самооффективности* являются:

- когнитивно-рефлексивная составляющая (самооценка качеств, необходимых для успешного выполнения деятельности и их наличия у студентов);
- эмоционально-оценочная характеристика (самоуважение, самооценка своих психических состояний, удовлетворенность выбором профессии и собой).

Таким образом, в своём изучении самооффективности будущего менеджера мы различаем такие структурные её составляющие, как деятельностная, коммуникативная и личностная. При этом мы исходим из того, что, будучи взаимосвязанными в реальности, они в своем единстве составляют такое образование, как его профессиональная самооффективность.

Обобщив теоретические материалы в соответствии с целью и задачами нашей работы, мы уточнили определение профессиональной самооффективности студентов следующим образом: это сочетание представлений человека о своих возможностях и способностях быть продуктивным при осуществлении предстоящих поведения, деятельности, общения и его уверенность в том, что он сумеет использовать свои психологические качества и особенности и добиться успеха в решении стоящих перед ними задач в процессе будущей профессиональной деятельности.

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

1. Когнитивная (знания, умения, навыки, а также приобретаемый им опыт, который студент сможет успешно применить в будущей профессиональной деятельности).

2. Мотивационно-ценностная, проявляющаяся в ценностно-смысловом содержании деятельности человека, формирующая его побуждения к её выполнению и убеждения в своих возможностях её успешно осуществить.

3. Регулятивно-поведенческая, связанная с наличием целей, стремлением к успеху и усилиями, затрачиваемыми на его достижение; определяющая выбор стратегии и тактики поведения, а также процесс самоуправления и самоконтроля.

4. Коммуникативная или представления студента о том, что он обладает таким коммуникативным потенциалом и опытом, который позволит ему быть успешным в профессиональном общении, а также эффективно реализовать его в ситуациях взаимодействия с людьми.

5. Рефлексивно-оценочная, способствующая самопознанию студента и самооценке наличия качеств, необходимых для достижения успеха, а также связанная с возникновением состояния удовлетворенности результатами своей деятельности и общения, а также положительными эмоциями, активизирующими его деятельность.

Формирование самооффективности в процессе обучения будущих менеджеров включает в себя формирование и развитие этих структурных составляющих самооффективности, чтобы затем появилась личностная уверенность в том, что они могут быть с успехом использованы в будущей профессиональной деятельности. Профессиональная самооффективность 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 самооффективности посредством создания в процессе обучения благоприятных психолого-педагогических условий.

Список использованной литературы

1. Bandura A. The exercise of personal and collective efficacy in changing societies // Self-efficacy in changing societies / A. Bandura. – Cambridge Univ. Press, 1995.
2. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control / A. Bandura A. – New York : W. H. Freeman&Co, 1997.
3. Богатырёва О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырёва // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
4. Бояринцева А. В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя : дис. ... канд. психол. наук / А. В. Бояринцева. – Москва, 1995.

5. Гайдар М. И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения : автореф. дис. ... канд. психол. наук / М. И. Гайдар. – Курск, 2008.
6. Зелигман М. Как научиться оптимизму / М. Зелигман. – Москва : Вече, 1997.
7. Кобец В. Н. Концепция самоэффективности и ее использование в процессе подготовки будущих менеджеров / В. Н. Кобец // Теорія і практика управління соціальними системами : наук.-практ. журнал. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2012. – Вип. 3. – С. 24–30.
8. Первин Л. Психология личности: теория и исследования / Л. Первин, О. Джон ; пер. с англ. М. С. Жамкочьян ; под ред. В. С. Магуна. – Москва : Аспект Пресс, 2001. – 607 с.
9. Кричевский Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р. Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – № 1. – С. 47–52.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2014.

Кобец В. М. Формування самоефективності студентів-менеджерів у процесі підготовки до майбутньої професійної діяльності

У статті подано системний аналіз самоефективності, що передбачає визначення її сутності, структурних компонентів, формування яких необхідне в процесі підготовки майбутніх менеджерів до професійної діяльності. Виявлено характеристики рівня самоефективності студентів-менеджерів у предметній діяльності та у сфері спілкування. Самоефективність як цілісне явище виконує результуючі функції, що мають інтегративно-розвивальний характер і включає когнітивну, мотиваційно-ціннісну, регулятивно-поведінкову, комунікативну та рефлексивно-оцінну структурні складові навчально-пізнавальної діяльності.

Ключові слова: *самоефективність, формування самоефективності, професійна діяльність, самореалізація, мотивація, переконання, здібності, успішність, кар'єра, навчальна діяльність, позитивне ставлення, віра у свої можливості.*

Kobets V. Self-Efficacy Formation of Students Managers in Preparatory Process for Future Career

The paper presents a systematic analysis of self-efficacy, it assumes defining of its essence, the structural components, the formation of which is necessary in the process of preparing of future managers to professional work. Self-efficacy as an integral phenomenon performs resulting functions that have integrative developmental nature. It is largely formed in the course of high school training, and includes, in our opinion, the following structural components of the learning and cognitive activity.

1. Cognitive component, that includes knowledge, proficiency, attainments, experience gained by them.

2. Motivational and value component, which is manifested in the value and semantic content of human activity. It forms person's motives to implement this activity and beliefs in his ability to implement it successfully.

3. Regulatory and behavioral component associated with the presence of goals, striving for success and efforts required to achieve it. This component determines the choice of strategy and tactics of behavior, as well as the process of self-government and self-control.

4. Communicative component or students' notion that he has such a communicative potential and experience which will allow him to be successful in professional dialogue, and effectively implement it in situations of interaction with people.

5. Reflexive and evaluative component that promotes self-knowledge and self-evaluation of student in the question of having the qualities needed for success achievement. Also this component associated with the emergence of the state of contentment of own activity results of student and his intercommunication to an others, and also with positive emotions which enhance his activity.

Key words: *self-efficacy, self-efficacy formation, professional activity, self-actualization, motivation, belief, ability, success, career, training activity, a positive attitude, a belief in own abilities.*