

САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК САМООЦЕНОЧНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГОТОВНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В. Н. Кобец

Национальный
технический
университет
«Харьковский
политехнический
институт», Украина

e-mail:
kobetsvn@mail.ru

В статье показана возможность изучения уровня самооэффективности как самооценочной характеристики готовности будущих менеджеров к различным аспектам профессиональной деятельности.

Ключевые слова: готовность будущих менеджеров, профессиональная деятельность, самооэффективность, методика оценивания готовности, самооценочная характеристика, личностная характеристика, коммуникативная характеристика.

Повышение качества подготовки будущих менеджеров к профессиональной деятельности будет способствовать решению многих организационных и экономических проблем, имеющих место в современном обществе. Эффективная деятельность менеджера является залогом успешности организаций, в которых они будут заняты в будущем. Он организует и направляет деятельность организации, осуществляя при этом определенное воздействие на других людей и их самооэффективность.

Формирование готовности специалистов для таких видов деятельности как менеджмент, ставший в последние десятилетия особенно востребованным, недостаточно изучено в педагогической литературе. Проблемы подготовки менеджеров рассматривались в работах Е. Ю. Айрапетовой, Д. Н. Корнеева, Е. С. Могилевской, И. В. Резанович, А. Н. Топузовой, Л. Н. Феофановой и др. Формирование готовности менеджеров к профессиональной деятельности в современных условиях было предметом изучения Д. П. Алимасовой, Н. С. Ауловой, Н. А. Киселёвой и др.

В связи с актуальностью этой проблемы есть необходимость уточнения дефиниций, её характеризующих. Р. Т. Симко пишет о том, что готовность к профессиональной деятельности является целостным психическим образованием, которое представляет собой интериоризованный в сознании студента процесс профессиональной деятельности и выявляется на личностном уровне (системой специальных способностей и профессионально важных качеств), на психофизиологическом уровне (в качестве особенного психологического состояния подготовленности, мобилизованности, уверенности) и на ценностно-смысловом уровне в виде установки (специфического состояния сознания, которое отражает ценностное отношение «к себе в профессии») [1, с. 17].

Особенный интерес представляют исследования, в которых ученые изучают способы, методы, приемы формирования готовности студентов. При этом чрезвычайно актуальной для будущих менеджеров является проблема разработки критериев её оценки, которая является пока слабо разработанной в отечественной педагогической и психологической литературе.

Ведущая идея современного образования выражена в попытке увязать действительные результаты подготовки студентов с планируемыми системой образования. Так в реальной практике актуализировался *компетентностный подход в их обучении, авторы которого исходят из того, что студент должен не вообще получать образование, а достигнуть некоторого уровня компетентности в избранной профессиональной деятельности.* При этом многие ученые рассматривают компетентностный подход как интегральную характеристику готовности будущего специалиста, ориентированной на развитие системного комплекса осведомленности, умений, смысловых

ориентаций, адаптационных возможностей, опыта и способов преобразовательной деятельности, направленной на получение конкретного продукта.

Компетентностно-деятельностный подход к модернизации образования имеет ряд преимуществ: позволяет формировать новое содержание, предполагающее наличие результата, соответствующего стандарту, обеспечивает его интегративность, позволяет организовать процесс овладения знаниями на деятельностной основе, требует новой системы оценки качества подготовки.

Сегодня в теории и практике высшей школы отсутствует продуктивная методика оценивания личностной готовности студентов к выполнению профессиональной деятельности, а соответственно и качества их подготовки. Качество образования ученые рассматривают как *системную характеристику, которая находит отражение в показателях и критериях оценки процесса и результатов образовательной деятельности; она позволяет выявить степень соответствия реального процесса и его результата в сравнении с идеальной моделью, образовательным стандартом и тем, что от неё ожидают* [2, с. 110].

Определение качества образования и критериев его измерения является сложной, неоднозначной задачей. Основным критерием качества работы учебного заведения является уровень подготовки выпускников, определяемый обычно, как рациональное единство теоретических знаний и умение применять их на практике. Однако реализация принципа связи теории и практики, сформулированного в отечественной педагогике, не решает проблемы качества, так как объем практических знаний не идёт ни в какое сравнение с огромным массивом учебной информации, получаемой студентом, которая в результате теряет для него значение и личный смысл.

Объективное представление об уровне знаний студентов можно получить только с помощью систематического, должным образом распределенного во времени контроля учебного процесса со стороны профессорско-преподавательского состава. При этом многие преподаватели рассматривают оценку как фактор формирования готовности личности, показатель соответствия достигнутого уровня поставленным целям, как результат педагогического влияния (В. Н. Бочарникова, О. А. Игнатюк, В. М. Козаков, М. И. Лазарев, Т. И. Сущенко и другие).

Представляет интерес и субъективная оценка студентом своей готовности к профессиональной деятельности или, так называемое оценочное самоподкрепление. 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 личности, которая означает представление человека о своей способности успешно справляться с конкретной деятельностью.

Впервые понятие самоэффективность как конструкт ожидания, влияющий на функционирование и мотивацию личности, было представлено в работах американского ученого А. Бандуры, который понимает *самоэффективность как осознание индивидом своей способности справиться со специфическими задачами и ситуациями и с учетом этого определить стратегию и способ своего поведения*. Самоэффективность представляется им как когнитивный механизм, при помощи которого человек регулирует свое поведение. В то же время, она отражает личное убеждение человека о наличии у него необходимых способностей к определенной деятельности и способствует развитию его мотивации.

По мнению А. Бандуры в зависимости от того, как субъект оценивает собственную самоэффективность, будут зависеть «... 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 ...» [3, с. 390]. Представления о своей эффективности оказывают влияния на паттерны мышления, мотивацию, убеждения, успешность и эмоциональное возбуждение.

А. Бандура утверждает, что самоэффективность является центральной и очень важной детерминантой человеческого поведения.

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» [4]. Здесь важны два момента: с позиций акмеологии, самоэффективность, во-первых, направлена на саморазвитие субъекта и, во-вторых, подразумевает, прежде всего, его личностно-профессиональное развитие.

Анализ различных подходов к изучению самоэффективности зарубежных авторов (А. Бандура, Д. Зиглер, О. О. Богатырёва, М. И. Гайдар, Т. О. Гордеева, Р. Л. Кричевский, Е. А. Могилевкин, 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, оказывая влияние на наше поведение.

Особенно важным представляется изучение становления и изменения самоэффективности в профессиональной деятельности, поскольку, согласно имеющимся исследованиям (А. Бандура; Дж. Капрара, Д. Сервон), именно представление о собственной компетентности, а не сами по себе умения, личностные качества и способности, выступает необходимым мотивационным условием, детерминирующим поведение человека и определяющим степень настойчивости и упорства при освоении, а в дальнейшем и при выполнении конкретных профессиональных действий.

Многочисленные эмпирические исследования, посвященные изучению влияния самоэффективности на успешность деятельности, как правило, показывают, что высокая самоэффективность связана с продуктивной деятельностью. Так, А. Стайкович (Stajkovic A.) и Ф. Лутанс (Luthans F.) провели мета-анализ исследований по данной тематике на основе 114 исследований, опубликованных на английском языке с 1977 по 1996 года в клинической, образовательной, организационной сферах. Авторы подтвердили наличие взаимосвязи самоэффективности и результатов профессиональной деятельности. Согласно исследованию в среднем коэффициент корреляции между ними составляет 0,38 [5].

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 [6].

Проблема самоэффективности пока слабо представлена в отечественной педагогике и психологии, что является неоправданным, 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» [4, с.47].

Исследование самоэффективности актуально в связи с важными прикладными задачами, стоящими перед современной педагогикой и психологией: выявление качества подготовки будущего менеджера.

Целью данного исследования стало изучение роли самоэффективности как самооценочной характеристики готовности менеджера к профессиональной деятельности.

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. Поэтому А. Бандура считает использование специфических методик диагностики самоэффективности в разных видах деятельности более целесообразным, чем разработку общего стандартизованного опросника.

Исследование взаимосвязи самоэффективности будущих менеджеров и их готовности к профессиональной деятельности проведено в Национальном техническом университете «Харьковский политехнический институт» среди студентов третьего курса. В своем исследовании мы разделяли виды самоэффективности в соответствии со сферами человеческой активности, в частности, самоэффективность в деятельности, личностная самоэффективность и самоэффективность в общении. Для их диагностики нами был использован опросник, предложенный группой американских психологов во главе с М. Шеером и Дж. Маддуксом. Данный опросник, адаптированный А. В. Бояринцевой, активно использовался в цикле исследований российских ученых, проведенных под руководством Р. Л. Кричевского.

В результате исследования были получены следующие характеристики уровня самоэффективности студентов-менеджеров 3-го курса: 42,5 % студентов имеют уровень самоэффективности в предметной деятельности низкий или ниже среднего, и только пятая часть студентов имеют высокий её уровень. Примерно таково же состояние готовности студентов и в сфере общения. Эти данные говорят о том, что проблеме формирования самоэффективности при подготовке будущих менеджеров уделяется недостаточное внимание [7, с. 27].

При изучении этой проблемы была установлена корреляционная взаимосвязь уровня самоэффективности в предметной деятельности с отдельными объективными и субъективными показателями, характеризующими некоторые результаты процесса формирования готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности (таблица) [7, с. 28].

Как показывают результаты исследования, самоэффективность влияет на установки и поведение студентов, их психологическое благополучие и является гарантией их успешности в учебно-познавательном процессе а, следовательно, способствует повышению их готовности к будущей профессиональной деятельности.

Таблица

Взаимосвязь уровня самоэффективности и результатов учебно-познавательной деятельности студентов

Уровень самоэффективности 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

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 этот вопрос об изучении структурных компонентов самоэффективности и их формировании при подготовке студентов к будущей профессиональной деятельности во время обучения в вузе.

Так, самооффективность в предметной деятельности является самооценочной характеристикой в условиях обучения в вузе деятельностной готовности 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.

Деятельностная готовность студента включает в себя мотивы поведения и цели, которые он ставит перед собой, отношение к деятельности и усилия, которые на неё затрачивает. Кроме этого она является основой 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 учебном процессе и рассматривается как его успеваемость.

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

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

Самооффективность в общении представляет самооценку коммуникативной готовности будущего менеджера. Она свидетельствует о том, что он обладает 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 успешные контакты с другими людьми, уверены в себе. Препятствия негативный опыт общения не игнорируют, а воспринимают как обратную связь для повышения коммуникативной компетентности.

Коммуникативная компетентность будущего менеджера представляет собой наличие знаний, умений, навыков, а также приобретаемого ими опыта практической деятельности, которые студенты смогут успешно применить в процессе взаимодействия с другими людьми, и включает такие компоненты как:

- знание стратегии и тактики конструктивного общения;
- наличие вербальных и невербальных навыков общения;
- способность понимать других людей и влиять на них;
- умение управлять собой.
- умение организовать труд членов коллектива, поддерживать хорошие отношения в коллективе, избегать деструктивных конфликтов и др.

В изучении самооффективности продуктивным является, по нашему мнению, подход М. И. Гайдара, который в своём диссертационном исследовании 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 [8].

Личностная самооффективность всегда осознается человеком, т.е. это феномен самосознания личности. В дальнейшем мы будем использовать её как характеристику личностной готовности студента к профессиональной деятельности. Для определения личностной готовности

будущего менеджера был подготовлен формализованный тест «Я-концепция», который включал в себя целый ряд показателей, характеризующих рефлексивно-оценочную составляющую готовности к профессиональной деятельности, способствующую самопознанию студента и самооценке наличия качеств, необходимых для достижения успеха, а также связанную с возникновением состояния удовлетворенности результатами своей деятельности, общения и положительными эмоциями, активизирующими его деятельность.

Ведущая роль во внутреннем мире человека принадлежит самосознанию, которое ученые определяют как сознательное когнитивное восприятие и оценку индивидом самого себя, мысли и мнения о себе. Оно принадлежит целостному субъекту и служит ему для организации его собственной деятельности, его взаимоотношений с окружающими и его общения с ними. Самосознание - сложный системный процесс осознания и познания личностью себя, развернутый во времени, интегрирующий внутренний опыт человека с внешним опытом человечества, направленный на саморегулирование личностью поведения и деятельности, способствующий конструированию целостности «Я». Самосознание — это образ себя и отношение к себе, неразрывно связанное со стремлением изменить себя.

Таким образом, самоэффективность представляет собой системообразующую функцию, которая выражается в интеграции деятельностных, личностных и коммуникативных характеристик. Существуют методики для их измерения, которые позволяют использовать её как самооценочную характеристику различных составляющих готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности. Критериями их оценки являются:

1. Когнитивный (знания, умения, навыки, а также приобретаемый ими в процессе обучения опыт, которые студенты смогут успешно применить в будущей профессиональной деятельности).

2. Мотивационно-ценностный, проявляющийся в ценностно-смысловом содержании деятельности человека, формирующий его побуждения к её выполнению и убеждение в своих возможностях её успешно осуществить.

3. Регулятивно-поведенческий, связанный с наличием целей и усилиями, затрачиваемыми на их достижение, выбором стратегии и тактики поведения, а также процессом самоуправления и самоконтроля;

4. Рефлексивно-оценочный, способствующий самопознанию и самооценке наличия качеств, необходимых для достижения успеха с помощью осознания своей Я-концепции, а также связанный с позитивным самоотношением студента и его эмоциональной удовлетворенностью.

5. Коммуникативный 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.

Список литературы

1. Омко Р. Т. Поняття готовності до професійної діяльності на сучасному етапі розвитку психологічної науки. // Проблеми сучасної психології. К.: 2011. Випуск 3.
2. Ігнатюк О. А. Формування готовності майбутнього менеджера до професійного самовдосконалення : теорія і практика : моногр. / О. А. Ігнатюк. - Х. : НТУ «ХПІ», 2009 - 432 с.
3. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. - СПб. : Питер [и др.], 1997. - С. 390 - 426.
4. Кричевский Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. 2001. - № 1. - С. 47 — 52.
5. Stajkovic A. D., Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis// Psychological Bulletin, Sep 1998, vol. 124, № 2, p. 240-261.
6. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control / A. Bandura A. N.Y.: W. H. Freeman & Co, 1997.
7. Кобец В. Н. Концепция самоэффективности и её использование в процессе подготов-

ки будущих менеджеров // Теорія і практика управління соціальними системами. Х.: НТУ «ХПІ», 2012, - № 3, - С. 24 - 30.

8. Гайдар М. И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения / М. И. Гайдар: автор. дисс. ... канд. психол. наук. - Курск, 2008.

9. Bandura A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies // Self-efficacy in changing societies / A. Bandura. Cambridge Univ. Press, 1995.

SELF-EFFICACY AS A SELF-ASSESSMENT CHARACTERISTIC OF FUTURE MANAGERS READINESS FOR PROFESSIONAL ACTIVITY

V. N. Kobets

*National Technical
University "Kharkiv
Polytechnic Institute",
Ukraine*

*e-mail:
kobetsvn@mail.ru*

The article shows the possibility of the self-efficacy level as a self-assessment characteristic of readiness of future managers in various aspects of professional activities.

Keywords: readiness of future managers, professional activity, self-efficacy, the readiness estimation method, self-assessment characteristic, personal characteristic, communicative characteristic.