

УДК 378.03

РОЛЬ САМОЕФЕКТИВНОСТІ В ПРОЦЕСІ АКТИВІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

© Михайличенко В.Є., Полякова Н.В.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Інформація про авторів:

Михайличенко Валентина Євдокимівна: ORCID: 0000-0001-7390-5319; valentina_be@ukr.net; кандидат філософських наук, професор кафедри Педагогіки і психології управління соціальними системами; Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; вул. Фрунзе, 21, м. Харків, , 61002, Україна.

Полякова Наталія Володимирівна: ORCID: 0000-0002-2445-4897; sanpol_2@mail.ru; аспірант, інженер 1 категорії кафедри Педагогіки і психології управління соціальними системами; Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»; вул. Фрунзе, 21, м. Харків, , 61002, Україна.

У статті викладено зміст поняття «самоєфективність», його роль у розкритті та розвитку потенціалу особистості, підвищенні її активності як в навчально-пізнавальній, так і в професійній діяльності. Авторами представлено результати досліджень із проблеми самоєфективності як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Показана формуюча роль самоєфективності в підвищенні готовності майбутніх професіоналів до трудової діяльності, що особливо актуально в сучасних умовах для підготовки лідерів.

Ключові слова: самоєфективність, професіоналізм, мотивація, успішність, лідерський потенціал, переконаність, вплив, здібності.

Михайличенко В.Е., Полякова Н.В. «Роль самоэффективности в процессе активизации лидерского потенциала личности»

В статье изложено содержание понятия «самоэффективность», его роль в раскрытии и развитии потенциала личности, повышении её активности как в учебно-познавательной так и в профессиональной деятельности. Авторами представлены результаты исследований по проблеме самоэффективности как зарубежных, так и отечественных ученых. Показана формирующая роль самоэффективности в повышении готовности будущих профессионалов к трудовой деятельности, что особенно актуально в современных условиях для подготовки лидеров.

Ключевые слова: самоэффективность, профессионализм, мотивация, успешность, лидерский потенциал, убежденность, влияние, способности.

V. Mykhailychenko, N. Polyakova «The Role of Self-Efficacy in the Activation Process of the Leadership Potential of Personality»

The article deals with the concept of "self-efficacy", its role in the discovery and development of individual potential, increase its activity in learning, cognitive and professional activity. The authors present the results of researches on self-efficacy both foreign and domestic scholars. The formative role of self-efficacy in improving the readiness of the future experts to professional activity is shown that is especially important in modern conditions for training of leaders. The paper shows the formative role of self-efficacy in improving the readiness of the future professionals to work, which is especially important in modern conditions for training leaders.

Keywords: self-efficacy, professionalism, motivation, success, leadership potential, confidence, influence, ability.

Вступ. В епоху глобальних соціальних і політичних змін і науково-технічного прогресу все більше уваги приділяється проблемі ефективного поведінки людини. Разом із

тим низькі темпи розвитку економіки нашої країни, а отже, і відповідний рівень управління нею вимагають розробки ефективних способів вирішення економічних і соціальних проблем. Сучасному суспільству потрібні висококваліфіковані лідери, здатні організувати успішну професійну діяльність, бути конкурентноспроможними в ній.

Необхідність підвищення ефективності діяльності фахівців різного рівня і типу значною мірою залежить від оволодіння ними методами та навичками лідерства. Тому дуже актуальним постає питання їх формування в процесі навчання у ВНЗ.

Постановка проблеми. Проблема активізації лідерського потенціалу особистості студента в освітньому процесі досліджувалась І. В. Дригіною. Лідерський потенціал І. В. Дригіна визначає як якісну характеристику особистості, що відбиває сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного ставлення, засобів, що сприяють досягненню такого рівня, інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні задач в різних галузях життєдіяльності і задає позитивну спрямованість процесу її професійного становлення [4, с. 37].

Згідно з визначенням А. Іванової, лідерський потенціал студентів є комплексом професійних і особистісних якостей, що включають в себе взаємопов'язані і взаємообумовлені компоненти (мотиваційний, когнітивний, рефлексивний), основою яких виступають ціннісні орієнтації на розвиток лідерського потенціалу [5, с. 206].

Під час навчання у ВНЗ важливо сприяти не тільки розкриттю лідерського потенціалу студентів, а й його активізації в процесі навчально-пізнавальної діяльності. При цьому становить інтерес з'ясування питання про те, яким чином індивідуально-психологічні особливості стають дієвим способом реалізації потенціалу особистості та формування активності. Це можливо тільки при наявності мотивації, прагнення досягти успішних результатів та активізації зусиль, спрямованих на це.

Аналіз досліджень. Методологічна і теоретична основа дослідження ефективності поведінки базується на основних принципах теорії діяльності Л.С. Виготського, О.Н. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, Б.Г. Ананьєва. У діяльнісній парадигмі ефективна поведінка ґрунтується на взаємодії діяльності, свідомості та психіки, в результаті якої відбувається активізація особистості. «Активність виступає однією з конституючих характеристик людської діяльності, що виражають її здатність до саморозвитку, саморуху через ініціювання суб'єктом цілеспрямованих творчих предметних дій» [8, с. 169].

Зарубіжні вчені також вважають, що розвиток людини регулюється складними взаємодіями між внутрішніми ознаками (включаючи віру, очікування, самосприйняття) і факторами оточення. Як зазначає А. Бандура [11], люди, які прагнуть реалізувати передбачене в майбутньому, направляють і мотивують свої зусилля за допомогою набору механізмів саморегулювання. Вони керуються оцінкою особистих здібностей до різних занять, довгостроковим прагненням, що поєднане з робочими найближчими завданнями, які призводять до їх виконання, позитивними і негативними очікуваними наслідками різних напрямків життя, важливістю цих намечених результатів, а також їх передбачуваними обмеженнями навколишнього середовища і структурою можливостей.

Сприйняття власної ефективності визначається А. Бандурою як переконання людей про свої можливості для отримання встановленого рівня діяльності, що здійснює вплив на події, які впливають на їхнє життя. Самодостатні переконання впливають на те, як люди відчують, думають, мотивують себе і ведуть себе. Такі переконання виробляють ці різноманітні дії за допомогою чотирьох основних процесів: когнітивного, мотиваційного, емоційного та відбору [12].

Сильне почуття ефективності підсилює людські досягнення у багатьох відношеннях. Люди з високим рівнем впевненості у свої можливості підходять до складних завдань як до викликів, які зможуть подолати, а не як до погроз, яких слід уникати. Такий ефективний прогноз сприяє самостійному інтересу і глибокій зосередженості в діяльності. Такі люди ставлять перед собою амбітні цілі і підтримують сильну схильність до них, вони посилюють свої зусилля перед обличчям невдачі, швидко відновлюють своє почуття ефективності після

збоїв або невдач, пояснюють відмову недостатністю зусилля або дефіцитом знань і навичок, які є досяжними. Такий підхід сприяє досягненням, знімає стрес і знижує вразливість до депресії. Уявлення про самоефективність пов'язане з очікуванням успіху і зазвичай призводить до позитивних результатів [12].

У зарубіжній літературі можна зустріти багато робіт, присвячених безпосередньо специфіці конструкту самоефективності щодо різних видів діяльності та інших психологічних феноменів. Особливо важливим видається вивчення становлення і зміни самоефективності у професійній діяльності, оскільки, згідно з наявними дослідженнями (А. Бандура, Дж. Капрара, Д. Сервон), саме уявлення про власну компетентність, а не самі по собі вміння, особистісні якості і здібності, виступає необхідною мотиваційною умовою, що детермінує поведінку людини і визначає ступінь наполегливості і завзятості при освоєнні, а в подальшому і при виконанні конкретних професійних дій.

Виклад основного матеріалу. Численні емпіричні дослідження, присвячені вивченню впливу самоефективності на успішність діяльності, як правило, показують, що висока самоефективність пов'язана з продуктивною діяльністю. Так, А. Стайкович і Ф. Лутанса [15] провели мета-аналіз досліджень з даної тематики на основі 114 досліджень, опублікованих англійською мовою з 1977 по 1996 роки в клінічній, освітній, організаційній сферах. Автори підтвердили наявність взаємозв'язку самоефективності і результатів професійної діяльності.

Встановлено також, що почуття власної компетентності сприяє ефективності пізнавальних процесів та високим досягненням у навчальній діяльності. Дослідження впливу самоефективності на навчальну мотивацію та ефективність навчальної діяльності, які проведені Б. Коллінс, виявили, що ті, хто вірили в свою ефективність, швидше відмовлялися від помилкових стратегій вирішення завдань, наполегливіше працювали над завданнями, що викликають труднощі, і досягали кращих результатів, ніж ті, які мали рівні з ними здібності, але мали сумніви у своїх здібностях [3, с. 192].

Людина з більш високим рівнем самоефективності серйозніше і уважніше ставиться до розвитку освітніх можливостей, розглядає більш широке коло кар'єрних перспектив і з великим інтересом ці можливості реалізує. Вона впливає також на організацію поведінки людини в процесі побудови кар'єри і його конкурентоспроможності. Встановлено, що чим твердіша впевненість людей у власній ефективності, тим більше варіантів кар'єри чи кар'єрних орієнтацій вони розглядають як можливих до реалізації і тим кращу освіту вони прагнуть отримати для здійснення різноманітних професійних починань [1, с. 96].

В якості основного особистісного фактору, детермінуючого кар'єрне зростання й вибір кар'єрної орієнтації, самоефективність виконує системоутворюючу функцію. Вона виявляється в умінні організувати свою діяльність і досягати успіху у взаємодії з оточуючими [1, с. 97].

А. Бандура зробив висновок про те, що ефект впливу переконань у самоефективності на мотивацію зусиль і на рівень успішності дії може виявитися настільки великий, що буде в змозі стерти величезні відмінності між людьми в здібностях. Люди з високими уявленнями про власну ефективність частіше діють продуктивніше і домагаються успіху, ніж ті, хто думає інакше. У зв'язку з цим самоефективність досліджується в рамках проблематики мотивації досягнення і розглядається як когнітивний механізм, який пророкує рівень успішності людини в тій чи іншій діяльності.

Перспективним напрямком в зарубіжній літературі є дослідження питань самоефективності в організаційному аспекті. При 2-річному дослідженні ролі обізнаності, ефективності і стресу в прогнозуванні пристосування до організаційних змін, де учасниками були 589 державних службовців, було підтверджено, що позитивне ставлення до ефективності впливає на прогнозування задоволеністю роботою в майбутньому, психологічне благополуччя [14]. Також ефективність пов'язана зі зменшенням схильності до стресу, що покращує взаємодію з клієнтами і сприяє конкурентоспроможності співробітників, що необхідно при формуванні лідерів. І тим більш важливим є те, що в процесі трудової діяльності високосамоефективні співробітники більшою мірою схильні

проявляти ініціативу і пропонувати нові ідеї. Такі працівники краще справляються зі складними завданнями і відповідальністю, покладені на них. Ці якості є також характерними для лідерства.

Таким чином, концепція самоефективності відноситься до вміння людей усвідомлювати свої здібності, вибудовувати поведінку, відповідну специфічному завданню чи ситуації, і сприяти формуванню якостей лідера. Оцінка власної ефективності визначає розширення або обмеження можливостей вибору діяльності, зусиль, які будуть необхідні для подолання перешкод, наполегливість, з якою він буде вирішувати задачу.

Проблема самоефективності за минулий час завоювала величезну популярність серед зарубіжних науковців, про що свідчить постійно зростаюча кількість робіт у цій галузі, які доводять її прямиий вплив на рішення, дії і переживання людини (А. Бандура, А. М. Бояринцева, Н. Бранден, М. І. Гайдар, Т.О. Гордєєва, Д. Зіглер, Дж. Капрара, Р. Л. Кричевський, Л. Первін, Ф. Пажарес, В. Г. Ромек, Д. Сервон, Л. Хьел, Р. Шварцер, М. Єрусалем та ін.), та серед вітчизняних дослідників (О. В. Вовк, М. В. Канивець, В. Н. Кобець, Н. В. Пророк, О. М. Сильчук та ін.).

Р. Л. 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 ... в тому числі і пов'язаними з прогресивним особистісно-професійним розвитком» [9]. Під його керівництвом було проведено емпіричне дослідження, в ході якого було виявлено причинно-наслідковий зв'язок самоефективності керівника та членів групи. При цьому встановлено, що самоефективність керівника побічно впливає на самоефективність учасників групи і визначає їх суб'єктивну оцінку своїх результатів діяльності. Це характерно як для загального показника самоефективності, так і для окремих її компонентів. У зв'язку з цим актуалізується важливість навчання керівного складу лідерству для відповідного підвищення ефективності роботи співробітників. На думку М. Ю. Енєєвої, самоефективність включає в себе такі базові компоненти: самоуправління, планування, цілепокладання і самоконтроль, що особливо актуально для підготовки майбутніх лідерів [10].

Аналіз наукової психологічної та педагогічної літератури досліджень у цій сфері в Україні дозволяє констатувати, що вивчення реального впливу на результати діяльності уявлень суб'єкта про свою ефективність, яка є важливою детермінантою людської поведінки, набирає популярності, особливо при застосуванні в навчальній діяльності.

Так, в результаті дослідження рівня самоефективності студентів-менеджерів 3-го курсу були отримані наступні характеристики: 42,5% студентів мають рівень самоефективності в предметній діяльності низький або нижче середнього, п'ята частина студентів мають високий її рівень, решта — середній. Приблизно такий самий стан самоефективності студентів і в сфері спілкування [7]. Ці висновки підтвердили й результати дослідження О.М.Вовк, якою було встановлено низький рівень самоефективності, характерний для 27% студентів другого курсу та 11,5% студентів п'ятого курсу. Ці дані говорять про те, що проблемі формування самоефективності в Україні при підготовці майбутніх фахівців приділяється недостатня увага [2].

При вивченні В. Н. Кобцем впливу уявлення про свою ефективність на результати навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів була встановлена кореляційна взаємозалежність рівня їх самоефективності в предметній діяльності з окремими об'єктивними і суб'єктивними показниками, що характеризують їхню готовність до професійної діяльності (задоволення обраною професією, спроможність самоуправління, наявність досягнення мотивації, середній бал успішності у навчанні, переконання у досягненні бажаного результату).

Як показують результати дослідження, самоефективність впливає на установки і мотивацію досягнення майбутніх фахівців, їхню задоволеність вибором професії і є гарантією їхньої успішності в навчально-пізнавальному процесі, а отже, сприяє підвищенню їхньої готовності до майбутньої професійної діяльності [7, с. 225].

А. Ерозканом показано, що соціальна самоефективність позитивно пов'язана з конструктивним вирішенням проблем і наполегливо-стійким підходом і негативно пов'язана з наближенням проблем в негативному ключі, відсутністю впевненості в собі і небажанням брати на себе відповідальність при вирішенні соціальної проблеми [13, с. 450]. Також зазначається, що майбутнім вчителям із негативною спрямованістю задач (низька самооцінка, ефективність) можуть знадобитися допоміжні заходи консультування з метою допомогти їм пристосуватися до їхнього соціального життя та припускається, що подібні результати можуть бути отримані в подібних студентських групах [13, с. 453].

Таким чином, результати досліджень, проведених зарубіжними та вітчизняними вченими, дозволяють зробити висновок про те, що самоефективність є цілісним, багатокомпонентним, динамічним утворенням особистості. Вона являє собою системний феномен, що передбачає свою структуру, виконує певні функції в процесі професіоналізації студента і формування його лідерського потенціалу. Це дозволило М. В. Канівець в результаті вивчення процесу саморозвитку студентів зробити висновок про те, що самоефективність є узагальненою характеристикою успішності цього процесу [6].

Висновки. Проблемі самоефективності потрібно приділяти більше уваги, тому що вона є однією з найважливіших особистісних складових людської активності та стає кроком до лідерства. Узагальнення і систематизація матеріалів уже проведених досліджень як у нас, так і за кордоном, будуть сприяти розширенню наукових знань про досліджувану проблему, інтеграції розрізаних уявлень в єдину теорію і використання їх у практичній діяльності. Знання конкретних психологічних механізмів і педагогічних технологій, розроблених на їх основі, можуть бути об'єктом психокорекційного впливу й допоможуть активізації лідерського потенціалу студентів.

Список використаних джерел.

1. Богатырёва О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырёва // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
2. Вовк О. М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці [Електронний ресурс] / О. М. Вовк // Вісник психології і соціальної педагогіки : зб. наук. пр. – 2010. – № 3. – Режим доступу до збірника : www.psyh.kiev.ua
3. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения / Т. О. Гордеева. – М. : Смысл ; Академия, 2006. – 336 с.
4. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе ВУЗа : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Инна Валерьевна Дрыгина. – Красноярск, 2004. – 198 с.
5. Иванова А. Б. Теоретические аспекты активизации лидерского потенциала личности студентов ВУЗа в процессе их внеучебной деятельности / А. Б. Иванова // Мир науки, культуры, образования (МНКО). – 2010. – № 1. – С. 205–207.
6. Канівець М. В. Самоефективність як критерій готовності майбутніх інженерів до професійно-особистісного саморозвитку / М. В. Канівець // Професійно-технічна освіта: наук.-метод. журн. – 2012. – № 3. – С. 22–25. – Бібліогр. в кінці ст.
7. Кобец В. Н. Самоэффективность как самооценочная характеристика готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности / В. Н. Кобец // Научные ведомости Белгородского госуд. университета. Сер. Гуманитарные науки. – 2013. – № 20 (163), вып. 19. – С. 222–228.
8. Корнилова Т. В. Методологические основы психологии / Т. В. Корнилова, С. Д. Смирнов. – СПб. : Питер, 2006. – 320 с.
9. Кричевский Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р. Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – № 1. – С. 47–52.
10. Энеева М. Ю. Психологические компоненты субъектности студента : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Марианна Юсуповна Энеева ; Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов. – М., 1999. – 126 с.
11. Bandura A. A social cognitive theory of personality / A. Bandura // Handbook of personality / L. Pervin & O. John (ed.). – 2nd ed. – New York : Guilford Publications, 1999. – P. 154–196.
12. Bandura A. Self-efficacy / A. Bandura // Encyclopedia of human behavior / V. S. Ramachandran (ed.). – New York : Academic Press, 1994. – Vol. 4. – P. 71–81.

13. Erozkan A. Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers / A. Erozkan // *Educational Sciences: Theory and Practice*. – 2014. – Vol. 14, N 2. – P. 447–455.

14. Jimmieson N. L. A Longitudinal Study of Employee Adaptation to Organizational Change: The Role of Change-Related Information and Change-Related Self-Efficacy / N. L. Jimmieson, D. J. Terry, V. J. Callan // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2004. – N 9 (1). – P. 11–27.

15. Stajkovic A. D. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis / A. D. Stajkovic., F. Luthans // *Psychological Bulletin*. – 1998. – Vol. 124, N 2. – P. 240–261.

References

1. Bogatyryova, OO 2008, 'Psykhologicheskiye predposylky kariyernogo rosta'[Psychological pre-conditions of career growth], *Voprosy psikhologii [Questions of Psychology]*, no. 3, pp. 92-98.

2. Vovk, OM 2010, 'Samoeffektivnist: sutnist, struktura ta osoblyvosti rozvitku v studentskomu vitsi' [*Self-efficiency: essence, structure and features of development in student age*], *Visnyk psykhohiyyi i sotsialnoyi pedahohiky [Journal of Psychology and Social Pedagogy]*, no. 3, [http< www.psyh.kiev.ua](http://www.psyh.kiev.ua)

3. Gordeyeva ,TO 2006, *Psihologiya motivatsii dostizheniya [Psychology Achievement Motivation]*, Smysl; Akademiya, Moskva.

4. Drygina, IV 2004, *Aktivizaciya liderskogo potentsiala lichnosti studenta v obrazovatelnom protsesse VUZa [Activation of Leadership Potential Person of the Student in the Educational Process of the University]*, Krasnoyarsk.

5. Ivanova, AB 2010, 'Teoreticheskiye aspekty aktivizatsii liderskogo potentsiala lichnosti studentov VUZa v protsesi ikh vneuchebnoi deyatelnosti' [*Theoretical aspects of activation of leader potential of personality of students of higher educational establishment in the process of their extracurricular activity*], *Mir nauki, kultury, obrazovaniya [The World of Science, Culture, Education]*, no. 1, pp. 205-207.

6. Kanivets, MV 2012, 'Samoeffektivnist yak kriterii hotovnosti maibutnich inzheneriv do profesiino-osobystisnoho samorozvitku' [*Self-efficiency as a criterion of readiness of future engineers to professionally personal self-development*], *Profesiino-tekhnichna osvita [Vocational and Technical Education]*, no. 3, pp. 22-25.

7. Kobets,VN 2013, 'Samoeffektivnost kak samoosenochnaya kharakteristika gotovnosti budushchikh menedzherov k professionalnoy deyatelnosti', *Nauchnyye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Gumanitarnyye nauki» [Scientific Statements of Belgorod State University. Series "Humanities"]*, no. 20(163), pp. 222-228.

8. Kornilova, TV & Smirnov, SD 2006, *Metodologicheskiye osnovy psikhologii [Methodological Foundations of Psychology]*, Piter, Sankt-Peterburg.

9. Krichevskiy, RL 2001, 'Samoeffektivnost i akmeologicheskiy podkhod k issledovaniyu lichnosti', *Akmeologiya [Acmeology]*, no. 1, pp. 47-52.

10. Eneyeva, MJu 1999, *Psihologicheskiye komponenty subyektivnosti studenta [Psychological Components of Student's Subjectivity]*, Kand. psikhol. n. thesis, Moskva.

11. Bandura, A 1999, 'A social cognitive theory of personality', in Pervin L & John O (ed.), *Handbook of personality*, 2nd edn, Guilford Publications, New York , pp. 154-196.

12. Bandura, A 1994, 'Self-efficacy', in Ramachaudran VS (ed.), *Encyclopedia of human behavior*, Academic Press, New York , vol. 4, pp. 71-81.

13. Erozkan, A 2014, 'Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers', *Educational Sciences: Theory and Practice*, vol. 14, no. 2, pp. 447-455.

14. Jimmieson, NL, Terry, DJ & Callan, VJ 2004, 'A Longitudinal Study of Employee Adaptation to Organizational Change: The Role of Change-Related Information and Change-Related Self-Efficacy', *Journal of Occupational Health Psychology*, no. 9(1), pp. 11-27.

15. Stajkovic, AD 1998, 'Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis', *Psychological Bulletin*, vol. 124, no. 2, pp. 240-261.

Стаття надійшла до редакції 20.11.2014р.