



УДК 159.93-051

ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА РІВЕНЬ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Міщенко М.С., к. психол. н.,
старший викладач кафедри психології

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

У статті проаналізовано питання впливу самооцінки на рівень успішності професійної діяльності. Розглянуто причини, які можуть впливати на цей успіх, зокрема, визначено роль рівня самооцінки. Узагальнено різні погляди на професійну самооцінку, схарактеризовано її компоненти та структурні взаємозв'язки. Доведено, що адекватна самооцінка є одним із найважливіших показників професійної успішності, оскільки тільки за умови її наявності фахівець може працювати за моделлю «рівний – рівному».

Ключові слова: самооцінка, професійна діяльність, професія, фахівець, професійна самооцінка.

В статье проанализированы вопросы влияния самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности. Рассмотрены причины, которые могут влиять на этот успех, в частности, определена роль уровня самооценки. Обобщены разные взгляды на профессиональную самооценку, охарактеризованы ее компоненты и структурные взаимосвязи. Доказано, что адекватная самооценка является одним из важнейших показателей профессиональной успешности, так как только при условии ее наличия специалист может работать по модели «равный – равному».

Ключевые слова: самооценка, профессиональная деятельность, профессия, специалист, профессиональная самооценка.

Mishchenko M.S. THE SELF-EFFECT ON THE LEVEL OF PROFESSIONAL SUCCESS

The article analyzes the impact of self-assessment of the level of success of professional work. Causes that can affect the success in professional activities. Revealed that the specialist professional activities affect self-esteem. Overview different views on professional self-esteem, to its components and structural relationships. Self-esteem is one of the most important indicators of professional success, because only if adequate self-esteem expert can work on the model of «peer to peer».

Key words: self-esteem, professional activity, profession, specialist, professional self.

Постановка проблеми. Дослідження проблеми самооцінки має велике значення для психологічної науки. Від розвитку професійної самооцінки залежить не тільки формування психологічного складу особистості, але й успішність діяльності, виконуваної суб'єктом. Самооцінка істотно впливає на результати діяльності людини. Оцінювання людиною своїх професійних здібностей, професійно-особистісних якостей, можливостей впливає на ефективність як її індивідуальної, так і групової діяльності. Професійна самооцінка зумовлює реакції людини на успіх та неуспіх, якість її взаємодії з оточуючими, життєвий успіх особистості в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема самооцінки в аспекті її впливу на практичну діяльність людини досліджена в роботах Б.Г. Ананьева, О.Ю. Воронова, О.А. Столярчук, Л.В. Бахмат, І.І. Чеснокова. Науковці підкреслюють зв'язок самооцінки з «Я-образом», «Я-концепцією», засобом формування яких вона і виступає. Проблемою діяльнісного підходу, структури діяльності, її різновидів і впливу на різні сфери людського життя займалися такі вчені: С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв,

О.М. Борисова, Є.О. Клімов, Н.О. Лаврова, А.К. Маркова, Р.С. Немов, Н.В. Самоукіна.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає у визначенні впливу самооцінки на рівень успішності професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед різноманітних видів діяльності особистості важливе місце займає професійна діяльність. Людина як суб'єкт діяльності більшу частину свого життя присвячує фаховій праці – головному напрямку становлення людської сутності.

Н.В. Самоукіна дає своє визначення професійній діяльності: термін «професія» походить із латинської та французької мов і має таке значення: «говорити публічно», «оголошувати», «заявляти» [1, с. 121].

Будь-яка професійна діяльність – це складна динамічна система, що включає в себе численні елементи. Н.В. Кузьміна виділяє серед них такі:

- конструктивні (конструктивно-змістова, конструктивно-оперативна, конструктивно-матеріальна);
- організаторська діяльність;
- комунікативна діяльність.

Особистісні зміни, що відбуваються у процесі фахової активності, призводять до становлення працівника як суб'єкта діяльності. Е.Ф. Зеєр визначає цей процес як дію особистості у ході професійної діяльності. Фахове становлення суб'єкта розгорнуто в часі й охоплює період від початку формування професійних намірів до завершення, що закінчує активну професійну діяльність [2].

На думку Н.В. Самоукіної, особистість як професіонал діє на всіх етапах розвитку в умовах двох груп чинників: об'єктивних та суб'єктивних [1, с. 135]. Об'єктивні чинники – це вимоги, норми й обмеження, що висувуються з боку професії щодо роботи працівника і наявності в ній певних властивостей та особливостей (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей). Суб'єктивні чинники – це наявні в особистості задатки та здібності, індивідуально-психологічні властивості й особливості, її мотивація і рівень вимог, а також самооцінка.

На думку Б.М. Теплова, успішність професійної діяльності залежить від індивідуальних здібностей людини: «Здібностями можна називати лише такі індивідуально-психологічні особливості, які мають відношення до успішності виконання тієї чи іншої діяльності. Однак, не окремі здібності як такі безпосередньо визначають можливість успішного виконання будь-якої діяльності, а лише своєрідне поєднання цих здібностей, що характеризує цю особистість» [3, с. 13].

Н.А. Лаврова, аналізуючи вплив індивідуальних якостей на ефективність професійної діяльності в системі «людина-людина», дослідила, що для успішності цього процесу необхідна стійка сукупність особистісних утворень, у яку входять: мотиви, установки, ієрархічна система сформованих суб'єктивних відносин, спрямованість, способи поведінки та реагування, характерологічні особливості та інші структури, що визначають своєрідність індивідуально психологічних проявів особистості у професійній діяльності [4].

Таким чином, успіх у професійній діяльності може бути викликаний різними причинами. Детальніше розглянемо самооцінку особистості. У словнику психологічних термінів дається її визначення: «Самооцінка – цінність, значущість, якими індивід наділяє себе у цілому й окремі сторони власної особистості, діяльності, поведінки [5, с. 343]. Аналіз самооцінки як самостійного оцінювання діяльності дозволив виявити кілька її функцій: прогностичну (яка полягає в регуляції активності особистості

на початковому етапі діяльності); коригувальну (спрямовану на контроль і здійснення необхідних змін); ретроспективну (використовується суб'єктом на завершальному етапі діяльності для підведення підсумків, співвіднесення цілей, способів і засобів виконання діяльності з її результатами).

У сучасній психологічній науці існує кілька видів самооцінки, що відображають особливості об'єктів оцінювання, якісні та кількісні її характеристики. Розрізняють два види самооцінки: глобальну (загальну не диференційовану самооцінку особистості) та часткову (яка належить до різних рівнів пізнання властивостей особистості). Один із видів самооцінки має таку характеристику, як адекватність. За ступенем адекватності розрізняють два види самооцінки: адекватну і неадекватну. Неадекватну самооцінку щодо еталона, з яким вона порівнюється, розглядають як завищену або занижену. Самооцінка сучасної людини формується завдяки впливу різних чинників: порівнянню образу реального «Я» з образом ідеального «Я», привласненню оцінок і еталонів від найближчого оточення, а також успішних дій людини, відтворюваних у реальності або тільки уявлюваних.

Самооцінка виникає на підґрунті оцінки результатів власної діяльності, а також на основі співвідношення реального й ідеального уявлень про себе.

Низька самооцінка формується завдяки низці чинників: її можна перейняти в дитинстві від своїх батьків, які не вирішили особистих проблем; вона може з'явитись через погану успішність у школі або через глузування однолітків та надмірний критицизм із боку дорослих; її зумовлюють особистісні проблеми [6].

Самооцінка є важливим фактором, оскільки відображає впевненість людини у своїх професійних і особистих силах, самоповагу. Занижена самооцінка призводить до безпорадності – людина заздалегідь опускає руки перед труднощами і проблемами, адже вважає, що все одно ні на що не здатна. Завищена самооцінка небезпечна надмірними претензіями. Занадто висока / низька самооцінка порушують процес самоуправління, викривляють самоконтроль. Особливо це помітно у ситуаціях, коли особи в процесі спілкування провокують конфлікти, зокрема, через зневажливе ставлення до інших людей і неповажне звертання до них, занадто різкі та необґрунтовані висловлювання на їхню адресу, нетерпимість до чужої думки, прояв зарозумілості. Низька критичність до себе заважає їм навіть помічати, як вони ображають інших незаперечною власних суджень [7, с. 405].



Л.Н. Корнеєва вказує, що на професійну діяльність фахівця впливає рівень самооцінки. Також він зумовлює рівень цілей і широту професійних уподобань суб'єкта. Адекватна самооцінка професіонала характеризує ступінь розбіжності між рівнем його вимог і реальним рівнем здійснення діяльності, точність постановки цілей, ідентичну емоційну реакцію на певний результат діяльності. Завищена самооцінка сприяє встановленню цілей, які не відповідають можливостям професіонала: вона орієнтована на успіх, нехтує необхідною інформацією, не розвиває великих зусиль для досягнення своїх цілей. Занижена самооцінка призводить до пасивності та страху відповідальності; до схильності професіонала ставити легкі прості й завдання; до очікування неспіху. Неадекватна самооцінка не дозволяє фахівцю повністю реалізувати власні можливості у професійній діяльності [8, с. 64].

Особистість безперервно оцінює себе, свої досягнення. Адекватна самооцінка передбачає об'єктивний погляд на своє місце у навколишньому світі.

Професійна самооцінка формується на ґрунті наявних індивідуальних якостей, особистісного досвіду й несе на собі їх відбиток. Неадекватність і адекватність самооцінки перевіряється у процесі її практичної діяльності. Характер розвитку самооцінки залежить від індивідуально-психологічних якостей особистості, особливостей життєвого шляху, стосунків у сім'ї, її типу (повна, не повна). Самооцінка розвивається, удосконалюється, змінюється разом із розвитком особистості в цілому. Вона є як результатом, так і внутрішньою умовою розвитку й особистісного зростання фахівця. Самооцінка виступає найважливішою складовою усього процесу психічної саморегуляції зростання, несучи на собі відбиток індивідуально-психологічних і типологічних якостей особистості.

На професійну самооцінку впливає зміст професійної діяльності, досягнуті в ній результати. Так, самооцінка більш досвідченого фахівця ґрунтується не тільки на думці, що склалась про нього у даному колективі, а й на попередньому досвіді. Професійна самооцінка є більш надійним показником, що дозволяє прогнозувати зусилля, зроблені фахівцем, і результати його діяльності у тому випадку, коли похвала не залежить від ефективності діяльності. Працівники з низькою самооцінкою більш схильні до самовиправдання у випадках невдачі, тоді як керівники з високою самооцінкою більш упевнені у своїй фаховій цінності. Завищена самооцінка веде до зниження якості

результатів роботи, до формування комплексу власної винятковості. Робітники з високою самооцінкою здійснюють узагальнюючі висновки щодо своєї особистості після досягнення позитивних результатів, а з низькою самооцінкою – після неуспішного виконання завдань. Висока самооцінка дає можливість зосереджуватись у процесі розв'язання задачі. Фахівці з низькою самооцінкою більш стурбовані своїми власними почуттями, очікуваннями невдач та реакцією інших. Низька самооцінка блокує пізнавальну активність людини, спрямовану на самопізнання.

А.О. Реан визначає професійну самооцінку як утворення, від якого великою мірою залежить фахова успішність особистості. Він виділяє два її аспекти: операційно-діяльнісний (оцінка себе як суб'єкта діяльності, власного професійного рівня та компетентності) та особистісний (оцінка власних особистісних якостей у порівнянні з ідеальним образом «Я-професійного»). Як відомо, самооцінка за цими аспектами найчастіше є неузгодженою, що позитивно впливає на фахову адаптацію, успішність та розвиток особистості. Отже, у структурі професійної самооцінки зазвичай виділяють:

а) самооцінку результату, пов'язана з оцінкою досягнень та віддзеркалює задоволення чи незадоволення ними;

б) самооцінку потенціалу, що передбачає оцінювання своїх професійних можливостей та відображає впевненість у власних силах [9].

А.К. Маркова також розглядає професійну самооцінку як прояв фахової самосвідомості особистості. Науковець включає до її структури такі компоненти:

– усвідомлення фахівцем норм, правил, моделі професії, формування фахового кредо;

– співвіднесення себе з деяким професійним еталоном;

– оцінку себе іншими, професійно референтними людьми;

– самооцінку, в якій вирізняються когнітивний аспект (усвідомлення своєї діяльності) та емоційний аспект (система ставлень до процесу та результатів праці) [10, с. 45].

До структури професійної самооцінки А.О. Реан включає такі компоненти:

– самооцінку результату (оцінювання досягнутого та задоволеність або незадоволеність результатами);

– самооцінку потенціалу (оцінювання своїх потенціальних можливостей, віра у себе, впевненість у собі як професіоналі).

Учений вказує, що низька самооцінка далеко не завжди є свідченням «комплексу

професійної непридатності», низька самооцінка результату в поєднанні з високою оцінкою потенціалу є фактором професійного саморозвитку особистості. Психолог наголошує на важливості вивчення не лише диференційованої самооцінки, а і її змістових компонентів та їх співвідношення [11, с. 454].

Залежно від самооцінки, людина по-різному сприймає навколишній світ. Так, особи із заниженою самооцінкою, з вираженим песимізмом звертають увагу на відповідні явища: невдачі свої та інших, читають книги, дивляться фільми з відповідним змістом, віддають перевагу менш оптимістичній музиці тощо.

У особистості виражена потреба належності до певної групи. Референтні об'єднання справляють істотний вплив на формування та корекцію самооцінки особистості.

Самооцінка активно регулює процес саморозвитку. На ній засновані актуалізація процесів самопізнання, самоконтролю, самовладання, самокорекції, саморегуляції, самокритичності, самовдосконалення особистості. Успіх і невдача позначається на самооцінці особистості. При цьому переживання успіху залежить не просто від ступеня складності виконаного завдання, а і від рівня вимог. Якщо результат діяльності відповідає або перевищує їх наявний ступінь, виникають позитивні емоції, самооцінка підвищується. В іншому випадку з'являються негативні емоції. Реакція самооцінки зумовлюється рівнем відхилення досягнутої мети від очікуваного результату, хоча переживання успіху та невдачі в основному пов'язані із завданнями середнього ступеня складності. Успіх у дуже легких або важких завданнях не позначається на самооцінці.

У дослідженнях О.А. Борисової виявлено, що успіх чи невдача у професійній діяльності впливають на рівень професійних вимог особистості. Було з'ясовано, що робітники, які працюють ефективніше, характеризувались здебільшого високим рівнем професійних вимог і стійкою, адекватною самооцінкою. Це закономірно, адже формування зазначених рис особистості зумовлене її трудовими успіхами та їх оцінюванням іншими членами колективу. І навпаки, через постійні невдачі, особливо у перші роки роботи, поступово закріплюється у свідомості особистості й оточуючих думка про неможливість досягти успіху взагалі. У результаті це призводить до заниження самооцінки та рівня професійних вимог [12, с. 112].

Самооцінка є основою внутрішньої мотивації і тісно пов'язана із процесом пізнання. Структура самооцінки представлена двома

компонентами: когнітивним (відображає знання людини про себе) та емоційним (ставлення до себе як міру задоволеності собою). У діяльності самооцінювання ці компоненти функціонують у нерозривній єдності. Знання про себе, що набувається суб'єктом у соціальному контексті, неминуче обростає емоціями, сила і напруженість яких визначається значущістю для особистості оцінюваного змісту. Основу когнітивного компонента самооцінки складають операції порівняння себе з іншими людьми, зіставлення власних якостей із виробленими еталонами.

Рівень самооцінки суттєво впливає на психічний стан людини. Адекватно висока самооцінка психологічно є найбільш гармонійною для сучасного фахівця, високий рівень співвідношення еталонної моделі та якостей особистості підтримується і оточуючими її людьми. Адекватна самооцінка супроводжується почуттям упевненості у своїх думках, діях та вчинках, дозволяє досягати поставленої мети. Відчуття щасливих подій у майбутньому створюють гармонійні стосунки з іншими людьми. Сучасний фахівець завжди розраховує на допомогу, підтримку та довіру оточуючих, що допомагають досягти високих професійних здобутків.

Висновки з проведеного дослідження.

З наведеного вище можна зробити наступні висновки. Самооцінка – результат тривалого процесу, який відбувається під впливом різноманітних детермінант і не припиняється впродовж усього життя людини. Самооцінка не лише залежить від оточення особистості, її стилю спілкування, успіхів у діяльності, а і впливає на всі сфери життя людини, корегує її поведінку.

Самооцінка є важливим регулятором поведінки людини, від якої залежать взаємовідносини особистості з оточуючим світом, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Тим самим самооцінка впливає на ефективність діяльності та подальшого розвитку фахівця.

У професійній діяльності самооцінка є одним із найважливіших механізмів саморегуляції, одним із факторів, що забезпечують високий рівень ефективності діяльності. Було встановлено, що неадекватно завищена самооцінка знижує надійність роботи, викликає конфлікти в групі, а адекватна – сприяє успішній діяльності. Професійна самооцінка як вид та складова загальної самооцінки особистості являє собою оцінку власних практичних і теоретичних знань та вмінь, відповідність їх певному еталону, усвідомлення рівня своїх досягнень серед інших суб'єктів професійної діяльності.



Перспективами подальших розвідок є аналіз взаємозв'язку типу особистості з особливостями професійної самооцінки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – М.: ЕКМОС, 1999. – 352 с.
2. Зеер Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Свердловск, 1988. – 25 с.
3. Теплов Б.М. Способности и одарённость / Б.М. Теплов // Проблемы индивидуальных различий. – М., 1961. – С.9–20.
4. Лаврова Н.А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек-человек» / Н.А. Лаврова // Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития: тезисы Московской межвузовской научно-практической конференции. – М.: МИССО, 2003. – 195с.
5. Психологический словарь. – М.: Педагогика – Пресс, 2001. – 440 с.
6. Фолкэн Чак Т. Психология – это просто / Чак Фолкэн.– М.: Гранд, 2002. – 640 с.
7. Онуфрієва Л.А. Самооцінка як складова «Я-концепції» майбутніх фахівців соціономічних професій / Л.А. Онуфрієва // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – 2013. – Вип. 22. – С.396–412.
8. Корнеева Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности/ Л.Н. Корнеева // Вестник ЛГУ. –1989. –Вып. 4. –С.91–96.
9. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти / А.А. Реан. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с.
10. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова – М.:Просвещение, 1993. – 192 с.
11. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти: психологический атлас человека / А.А.Реана. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – С. 454–455.
12. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова.–СПб.: Питер, 2003. –256 с.