

## КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время в массовом сознании все больше укрепляется образ социально успешного человека – занимающего активную жизненную позицию, уверенного в себе, ориентированного на достижения. При этом карьерный рост рассматривается как неотъемлемая часть социальной успешности. Сегодня психология карьеры интересует как специалистов по персоналу, которые стремятся к полному раскрытию потенциала работников организации, так и самих сотрудников, ищущих в ней руководство для своего профессионального совершенствования, повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

Данная ситуация влечет за собой рост числа исследований, затрагивающих проблематику карьеры. При этом само понятие карьера трактуется весьма неоднозначно. В узком смысле оно означает продвижение по служебной лестнице, в широком – "вектор профессионального становления личности, содержанием которого может быть развитие себя, обретение материальных и социальных благ, профессионального мастерства, определенный стиль жизни, продвижение по службе, возможность заниматься любимым делом, социальное признание" [5, с.426]. В психологической литературе наиболее широко представлены работы, посвященные личностной обусловленности карьерного роста, описанию стратегий карьеры [9, 10, 14], при этом все же наблюдается дефицит эмпирических исследований [4].

Важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности в процессе профессиональной самореализации – так называемая "профессиональная "Я-концепция", которую каждый воплощает в жизни в серию карьерных решений. Среди факторов, отражающих влияние процесса самоосознания на успешность в профессиональной деятельности, ряд авторов выделяет самоэффективность [1, 3, 11, 16].

Понятие "веры в собственную эффективность", предложенное А. Бандурой, зародилось в результате трансформации основных положений классического бихевиоризма под влиянием многочисленных эмпирических данных, свидетельствующих о том, что уверенность обнаруживает тесную связь с субъективно ожидаемой оценкой личностью эффективности собственных действий. Изучению стали подвергаться различные компоненты самооотношения. Изучались установки на себя у неуверенных, процессы самооценки, атрибуции, ожидания последствий поведения [17, с. 262, 263].

А. Бандура определяет самоэффективность как "убеждения человека относительно его способности управлять событиями, воздействующими на его жизнь" [3, с. 116]. Он полагает, что действия человека в конкретной ситуации зависят от взаимного влияния окружающей среды и его сознания, в особенности от сознательных процессов, связанных с убеждениями, что он может или не может осуществить некоторые действия, необходимые для того, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону. Таким образом, самоэффективность – вера в эффективность собственных действий и ожидание успеха от их реализации.

Понятие самоэффективности широко представлено в зарубежной социальной психологии. Так, Д. Майэрс, определяет его как "чувство собственной компетентности и эффективности, которое отличается от самоуважения и чувства собственного достоинства" [8, с.82].

В отечественной психологии проблема самоэффективности как самостоятельная начала привлекать широкое внимание исследователей только в последние годы, где она, как правило, рассматривается в контексте сопряженных проблем. Самоэффективность часто рассматривают в связи с проблемами межличностных отношений [7], в рамках концепции уверенности [12, 16].

Л.И. Анцыферова, рассматривая проблему субъекта в психологии, говорит о том, что изучение механизмов самоэффективности, анализ развития этой способности, выяснение усло-

вий, благоприятствующих и препятствующих осознанию человеком себя как автора собственной жизни – перспективное направление в разработке проблемы субъекта [2, с. 54].

Д. А. Леонтьев в статье "Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности" пишет, что нет более существенного механизма субъектности, чем убеждения в собственной эффективности. Если люди не убеждены, что своими действиями они могут произвести желаемые эффекты, у них мало решимости действовать [6, с. 68].

В целом самоэффективность личности представляет собой отношение к себе как к человеку, способному достичь успеха с том или иным виде деятельности, она подразумевает осознанную способность справляться со специфическими и сложными ситуациями.

Многочисленные эмпирические исследования показали влияние веры в самоэффективность на поведение личности. Человек боится и избегает тех социальных ситуаций, с которыми, как он считает, он не сумеет справиться, активно и наступательно он ведет себя тогда, когда уверен в своих способностях и верит в успех собственных действий [3].

Дискуссионным остается вопрос, является ли самоэффективность универсальным мотивационным механизмом личности, действующим практически во всех сферах ее существования, или содержание убеждений в самоэффективности специфично для разных видов деятельности. Ряд авторов указывает на существование самоэффективности как обобщенной, относительно постоянной личностной характеристики, позволяющей построить прогноз собственной успешности во всех жизненных сферах. Это позволило Р. Шварцеру и М. Ерусалему разработать "Шкалу общей самоэффективности", которая получила международное признание и в настоящее время существует в 19 национальных версиях [16].

В то же время А. Бандура полагает, что представления о своей эффективности не являются глобальными диспозициями, а определяются спецификой конкретной деятельности и условиями ее протекания. Он говорит о наличии множества образов самоэффективности, "которые меняются в зависимости от уровня трудности деятельности и от различных ситуативных обстоятельств" [цит. по 13, с.439]. Исходя из этого, А. Бандура считает более целесообразным для исследования личной эффективности применять не обобщенные опросники самоэффективности как некоего генерализованного образования, а шкалы самоэффективности в разных видах деятельности.

Это позволяет выделить самоэффективность в профессиональной деятельности, которая выступает важнейшей сферой личностной самореализации взрослого человека. Основанием такого выделения могут служить многочисленные эмпирические факты. Так, результаты исследования Е. Могилевкина позволяют распространить общетеоретический вывод А. Бандуры – высокая самоэффективность, связанная с ожиданием успеха, обычно к этому успеху и приводит – на сферу профессиональной карьеры. Его исследование показывает: чем выше самоэффективность у руководителя, тем больше он настроен на удачу в своём карьерном продвижении; чем ниже самоэффективность – тем меньше шансов реализовать эффективную профессиональную карьеру [11].

Одним из наиболее интересных открытий оказалось то, что экспериментальное повышение самоэффективности может привести к повышению уровня выполнения работы без какого-либо отдельного увеличения трудовых умений [19].

То, как человек оценивает собственную эффективность, определяет его дальнейшее поведение: расширяет или ограничивает возможности выбора сфер деятельности и характера карьеры, позволяет верно определить возможности роста, место среди коллег по работе.

Эти данные позволили нам выдвинуть предположение о том, что существует взаимосвязь между уровнем самоэффективности в профессиональной деятельности специалиста и разнообразными характеристиками его карьеры, такими, как динамика карьерных продвижений, особенности мотивации, обуславливающей карьерные решения, а также субъективное восприятие специалистом успешности своей карьеры.

В исследовании приняли участие 44 человека, среди которых были представители педагогических, экономических и юридических специальностей. Стаж специалистов колеблется от 2 до 32 лет.

В процессе исследования использовались следующие методики: "Русская версия шкалы общей самооффективности" Р. Шварцера и М. Ерусалема [16], тест-опросник самооотношения (В. В. Столин, С. Р. Пантелеев), авторская шкала на выявление самооффективности в профессиональной деятельности, методика "График карьерных передвижений" А. А. Вахина, Е. С. Панфиловой [4], методика "Измерение мотивации достижения" А. Мехрабиана, методика "Якоря карьеры", разработанная Э. Шейном, переведенная и адаптированная В. А. Чикер и В. Э. Виноградовой [15], шкала самооценки профессиональной успешности и шкала, направленная на выявление значимости объективных и субъективных критериев успешности карьеры.

Гипотезой исследования явилось предположение, что у специалистов с высоким уровнем самооффективности в профессиональной деятельности будут наблюдаться карьерные ориентации, направленные на повышение профессионализма, стремление к реализации самостоятельности, желание проявить предприимчивость и занять руководящие посты, высокая самооценка успешности карьеры, ведущими критериями которой являются субъективные показатели профессиональной успешности, и высокая динамика карьерного роста в течение трудовой деятельности.

Для подтверждения данной гипотезы наибольший интерес представляют результаты корреляционного анализа.

Корреляционный анализ, проведенный с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена, позволяет говорить о наличии следующих взаимосвязей.

Уровень самооффективности в профессиональной деятельности имеет выраженные взаимосвязи с субъективными критериями успешности карьеры ( $r = 0,616$ , при  $p \leq 0,01$ ), карьерными ориентациями "профессиональная компетентность" ( $r = 0,459$ , при  $p \leq 0,01$ ), "служение" ( $r = 0,427$ , при  $p \leq 0,01$ ) и уровнем мотивации достижений ( $r = 0,400$ , при  $p \leq 0,01$ ).

Таким образом, для специалистов с высоким уровнем профессиональной самооффективности наиболее значимыми являются субъективные критерии успешности карьеры, которые в качестве показателей профессионального успеха характеризуют внутреннее удовлетворение от работы, уверенность в себе, воодушевление, радость, субъективное ощущение своей компетентности, интерес к делу, целеустремленность, в отличие от объективных критериев - высоты заработка, карьерного роста, признания со стороны коллег. В качестве основных тенденций карьерного развития при высоком уровне самооффективности в профессиональной деятельности можно говорить о стремлении к повышению мастерства и оказанию помощи людям, соответствию избранной миссии. Такие сотрудники бывают особенно счастливы, когда получают подтверждение своего профессионализма, и быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет им развивать способности или противоречит значимым для них ценностям.

Кроме того, были выявлены тенденции к взаимосвязи между самооффективностью в профессиональной деятельности и карьерными ориентациями "автономия" ( $r = 0,364$ , при  $p \leq 0,05$ ), "интеграция стилей жизни" ( $r = 0,361$ , при  $p \leq 0,05$ ) и показателем самооценки своей профессиональной деятельности с позиции начальника" ( $r = 0,319$ , при  $p \leq 0,05$ ). Это позволяет говорить, что специалисты, ощущающие свою эффективность, высоко ценят собственную независимость и самостоятельность при выполнении профессиональных обязанностей, стремятся к гармоничной реализации своих сил в разных жизненных сферах и ожидают признания своих профессиональных успехов со стороны руководства.

Большой интерес представляют также взаимосвязи самооффективности в профессиональной деятельности с большинством показателей самооотношения специалистов. Так, самооффективность коррелирует с фактором глобального самооотношения ( $r = 0,461$ , при  $p \leq 0,01$ ), "самоуважением" ( $r = 0,595$ , при  $p \leq 0,01$ ), "ожидаемым отношением других" ( $r = 0,453$ , при  $p \leq 0,01$ ), "самоуверенностью" ( $r = 0,490$ , при  $p \leq 0,01$ ), "самопринятием" ( $r = 0,410$ , при  $p \leq 0,01$ ), "аутосимпатией" ( $r = 0,322$ , при  $p \leq 0,05$ ), "самоинтересом" ( $r = 0,330$ , при  $p \leq 0,05$ ). Такая тесная взаимосвязь самооффективности с различными показателями самооотношения может свидетельствовать о включенности этого параметра в эмоционально-оценочный компонент самосознания.

В то же время в ходе корреляционного анализа не было выявлено взаимосвязей профессиональной самооффективности с показателями динамики карьеры - числом карьерных изменений, стажем работы, устойчивостью и интенсивностью карьерного роста. Тем не менее данные показатели образуют ряд значимых взаимосвязей. Так, показатель динамизма карьеры коррелирует с общим самооотношением ( $r = 0,358$ , при  $p \leq 0,05$ ), "самоуважением" ( $r = -0,369$ , при  $p \leq 0,05$ ), "аутосимпатией" ( $r = 0,337$ , при  $p \leq 0,05$ ), "самоуверенностью" ( $r = 0,521$ , при  $p \leq 0,01$ ), "самообвинением" ( $r = -0,380$ , при  $p \leq 0,05$ ), уровнем общей самооффективности ( $r = 0,365$ , при  $p \leq 0,01$ ) и карьерной ориентацией "автономия" ( $r = 0,406$ , при  $p \leq 0,01$ ). Таким образом, специалисты, характеризующиеся интенсивным продвижением по карьерной лестнице отличаются позитивным отношением к себе, которое в большей степени основывается на безусловном принятии своей личности, чувстве симпатии и интереса к себе, твердой уверенности в своих способностях. В то же время их самооотношение мало опирается на реальные успехи в деятельности, они не склонны обвинять себя в неудачах, стремятся быть независимыми и самостоятельными.

Для объективных критериев успешности карьеры характерна прямая связь с "ожидаемым отношением других" ( $r = 0,314$ , при  $p \leq 0,05$ ) и обратная – со стажем работы ( $r = -0,348$ , при  $p \leq 0,05$ ). Т.е. для специалистов, ориентирующихся на такие показатели профессионального успеха, как материальное вознаграждение, должностной статус, престижность работы, важным фактором самооотношения становятся ожидаемые оценки со стороны других. Данная тенденция ослабевает с увеличением стажа работы.

Субъективные критерии успешности карьеры, напротив, взаимосвязаны с уровнем общей самооффективности ( $r = 0,382$ , при  $p \leq 0,05$ ), "самоуважением" ( $r = 0,478$ , при  $p \leq 0,01$ ), "самопринятием" ( $r = 0,403$ , при  $p \leq 0,01$ ), карьерными ориентациями "автономия" ( $r = 0,455$ , при  $p \leq 0,01$ ) и "служение" ( $r = 0,410$ , при  $p \leq 0,01$ ). Это свидетельствует о том, что люди с позитивным самооотношением, которые стремятся к проявлению независимости и реализации избранной миссии, в оценке успешности карьеры прежде всего ориентируются на ощущение радости и удовлетворения от работы.

Таким образом, выдвинутая гипотеза нашла лишь частичное подтверждение: у специалистов с высоким уровнем самооффективности в профессиональной деятельности наблюдаются карьерные ориентации, направленные на повышение своего профессионализма, стремление к реализации самостоятельности. При оценке успешности карьеры наиболее значимыми для них являются субъективные критерии, отражающие уровень внутренней удовлетворенности работой. В то же время для них не характерно желание проявлять предприимчивость и стремление занимать руководящие посты, слабо выражена динамика карьерных продвижений в течение трудовой деятельности. Такие специалисты в большей степени ориентированы на оказание помощи людям, реализацию своей миссии и значимых для себя ценностей. Они не нуждаются во внешних подтверждениях своего профессионализма, не стремятся к карьерному росту, а цель своей деятельности видят в полном раскрытии своего потенциала в процессе профессиональной самореализации.

## Литература

1. Акперов И. Г., Масликова Х. В. Психология предпринимательства. М., 2003.
2. Анцыферова Л.И. Психологическое содержание феномена субъект и границы субъектно-деятельностного подхода // Проблема субъекта в психологической науке /Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой, В.Н. Дружинина. М., 2000.
3. Бандура А. Теория социального научения. СПб., 2000.
4. Вахин А.А., Панфилова Е. С. Взаимосвязь уровня эмоционального выгорания и карьерных ориентаций личности // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. Часть 3. Социальные представления и мышление личности: Материалы юбилейной научной конференции ИП РАН, 28-29 января 2002 г. М., 2002.

5. Зеер Э.Ф., Таранова О.В. Психологические особенности управления карьерой // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. 25-28 июня 2003г. СПб., 2003. Т. 3.
6. Леонтьев Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности // Психологический журнал. 2000. Т. 21. №1.
7. Лыкова Н.М. Исследование восприятия социальной поддержки младшими подростками и их самоэффективности. М., 2004.
8. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 2005.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
10. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.; Воронеж, 2002.
11. Могилевкин Е. Личностные факторы и карьера // Прикладная психология и психоанализ. 1998. № 2.
12. Парфенова Н.Б. Психологические особенности развития уверенности в младшем школьном возрасте: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1993.
13. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теория и исследования. М., 2001.
14. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб., 2002.
15. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента/ Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2001.
16. Ромек В.Г. Русская версия шкалы общей само-эффективности Р. Шварцера и М.Ерусалема // Иностранная психология. 1996. № 7.
17. Скрипкина Т. П. Психология доверия. М., 2000.
18. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. Минск, 1998.
19. Современный психологический словарь / Под. ред. Б.Г., Мещерякова, В.П., Зинченко. СПб., 2006.