

САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНВАРИАНТ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ



Селезнёва Елена Владимировна, доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

РЕЗЮМЕ

В статье представлены история разработки понятия самоэффективность и сущностная характеристика данного явления. Самоэффективность рассматривается как компонент самосознания и личностное метакачество человека. Описаны её сущностные свойства — субъективность и ситуативная специфичность, а также динамические свойства, которые определяют влияние самоэффективности на поведение человека: уровень, обобщённость и сила. Выделены три основные функции самоэффективности как личностного метакачества: самооценки, самоконтроля и самоподдержки. Определено, что реализация данных функций обеспечивается сформированностью компонентов самоэффективности. В структуре самоэффективности выделены два компонента: деятельностный (в сфере деятельности) и коммуникативный (в сфере общения). Анализируется место самоэффективности в структуре профессионализма кадров управления. Показано, что самоэффективность следует рассматривать как один из акмеологических инвариантов профессионализма личности кадров управления.

Ключевые слова: самоэффективность, акмеологические инварианты профессионализма, кадры управления.

Многочисленные исследования и практика свидетельствуют, что в процессе совершенствования профессионализма в целом и профессионализма кадров управления в частности ведущими выступают субъективные требования [7]. Это обусловлено тем, что специалист по мере продвижения к высокому уровню профессионализма переходит на субъектный уровень регуляции деятельности и жизнедеятельности в целом.

В рамках субъектной регуляции жизнедеятельности приоритетной является целенаправленная активность, которая рассматривается как проявление высокой потребности в эффективной деятельности, расши-

рении деятельностной сферы личности. Активность во многом определяет и характер самой деятельности, её мотивы, цели, функцию, структуру, направленность. Активность придаёт деятельности целенаправленный характер, то есть следование целям, которые субъект ставит сам, исходя из своих стратегических задач, на реализацию которых направлены его дальнейшие усилия.

При субъектной регуляции жизнедеятельности происходит смещение «центра тяжести» — от реализации субъектом целей деятельности, заданных извне, к проявлению значительной самостоятельности и инициативы при постановке и реализации целей деятельности. В связи с этим приоритет в развитии профессионализма кадров управления принадлежит самостоятельности, инициативности, креативности, целеустремлённости, воле, ответственности [7, с. 88].

В качестве одной из основных характеристик профессионала при обосновании категории «профессионал в сфере управления» А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин выделили самоэффективность [7, с. 88].

СУЩНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
САМОЭФФЕКТИВНОСТИ

Понятие «самоэффективность» (*self-efficacy*) было разработано Альбертом Бандурой в рамках социально-когнитивной теории личности.

В современной социально-когнитивной теории человек предстаёт как активный субъект, использующий когнитивные процессы, чтобы представлять события, предвосхищать будущее, выбирать направленные действия и взаимодействовать с другими людьми [21]. «Отвергая как представление о том, что люди побуждаются исключительно внутренними силами, так и представление о том, что люди постоянно находятся под ударами стимулов окружающей среды, социально-когнитивная теория полагает, что поведение можно объяснить в категориях взаимодействия между человеком и его окружением — процесса, который Бандура называет реципрокным детерминизмом. Люди

находятся под влиянием окружающей среды, но они в то же время сами выбирают способы действия. Человек одновременно и реагирует на ситуации, и активно создаёт ситуации, влияя на них. Люди и отбирают ситуации, и формируются под их влиянием; они воздействуют на поведение других людей и формируются под влиянием поведения этих других» [21, с. 434–435].

Базовыми категориями социально-когнитивной теории являются понятия «ожидания», «убеждения», «компетентности (навыки)» и «цели» [21, с. 436].

Под ожиданиями понимаются предположения человека о собственном поведении и поведении других людей в определённых ситуациях и о возможных последствиях того или иного поведения (с точки зрения как объективных результатов, так и субъективных наград или наказаний).

Под убеждениями понимаются твёрдые мнения человека по поводу своих способностей справляться с поставленными задачами и требованиями в ситуациях определённых типов.

Под компетентностями, или навыками, понимаются способности справляться с жизненными проблемами. При этом любая компетентность включает в себя одновременно и способы мышления, и навыки практического решения жизненных проблем в определённых ситуациях [21, с. 440].

Понятие «цели» в социально-когнитивной теории связано со способностью людей предвидеть будущее и со способностью к самомотивации [21, с. 440].

В системе ожиданий и убеждений А. Бандура выделит представление человека о своей способности успешно действовать в конкретных ситуациях, которое он обозначил термином «ожидание эффективности» [1, с. 115], или «самоэффективность» [21, с. 439].

При этом А. Бандура различает ожидание эффективности (*efficacy expectation*) и ожидание результатов (*outcome expectation*) [1, с. 115–116]. Ожидание результата А. Бандура определяет как личную оценку «того, что то или иное поведение должно привести к тем или иным результатам» [1, с. 115]. Ожидание эффективности, с его точки зрения, — это «убеждение в том, что индивидуум способен успешно осуществить поведение, необходимое для достижения ожидаемых результатов» [1, с. 115–116]. Человек может знать, что, поступив определённым образом, он добьётся нужного ему результата, но в то же время может не верить в то, что он способен к таким действиям, то есть ожидание результатов и ожидание эффективности различаются.

«Согласно Бандуре, суждения о самоэффективности влияют на то, за какую деятельность мы берёмся, как много усилий затрачиваем на ситуацию, как долго сохраняем настойчивость при выполнении задачи, а также на наши эмоциональные реакции во время ожидания ситуации или в самом процессе» [21, с. 439]. Как подчёркивает М.И. Гайдар, с позиций концепции А. Бандуры самоэффективность всегда осознаётся человеком, то есть является феноменом самосознания личности, особым когнитивным механизмом, который позволяет человеку анализировать свои возможности при выполнении тех или иных действий, обеспечивает

актуализацию его мотивации, формы поведения и возникновение эмоций [4].

Проанализируем современные определения самоэффективности.

В. А. Толочек определяет самоэффективность как «свойство личности, характеризующее способность человека управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач» [22, с. 468]. При этом в качестве эквивалентных или близких понятий рассматриваются понятия «самоактуализация» (по А. Маслоу) и человек как «активный субъект своей жизнедеятельности» (по К. А. Абульхановой и А. В. Брушлинскому) [22, с. 468].

На мой взгляд, в этом определении автор сместил акценты в понимании самоэффективности. В его трактовке самоэффективность предстаёт как своего рода навык саморегуляции или самоуправления, сформированный на определённом уровне. Из определения совершенно исчез аспект рефлексии, хотя в действительности именно рефлексия способности «управлять своим развитием и деятельностью в целях эффективного достижения поставленных задач», а не сама эта способность, является ядром самоэффективности.

В определении, которое дают Г. Крайг и Д. Бокум, «самоэффективность представляет собой то, что индивид способен реально совершить в некоторой ситуации» [16, с. 142]. Здесь акцент смещается к пониманию самоэффективности как личностного потенциала. Затем, однако, авторы уточняют, что такое понимание касается так называемой актуальной самоэффективности. В то же время «представления о наших возможностях, основанные на наблюдениях за нашими успехами и неудачами, а также за успехами и неудачами других людей», Г. Крайг и Д. Бокум определяют как «воспринимаемую самоэффективность» [16]. Таким образом, они выделяют в феномене самоэффективности два аспекта — объективный уровень сформированности определённых умений и навыков человека, оценить который по результатам деятельности может сторонний наблюдатель, и субъективную оценку этих умений и навыков, которая формируется у самого человека на основе анализа прошлых результатов деятельности и позволяет ему прогнозировать будущие результаты.

Р. Фрейджер и Дж. Фэйдимен определяют самоэффективность как суждения людей относительно их способности вести себя релевантно специфической задаче или ситуации [23].

По мнению И. В. Ермаковой и И. М. Кондакова, самоэффективность — это верования в собственные способности быть успешным в решении определённых типов задач [10]. При этом авторы отмечают, что потенциал понятия «самоэффективность» заключается в том, что оно интегрирует в себе когнитивные представления о самости, собственных способностях, реальные действия (выполнение задач) и экологические требования, связанные с особенностями задач [10].

С точки зрения Е. А. Шепелевой, самоэффективность является релевантной деятельности личностной когнитивной переменной, которая характеризует степень уверенности человека в успешности решения какой-либо задачи [24].

Т.И. Васильева рассматривает самоэффективность как уверенность человека в собственной конкретно обозначенной компетентности, в своих способностях организовать и исполнить действия, необходимые для определённых достижений в той или иной деятельности [3].

М.И. Гайдар определяет самоэффективность как сочетание представлений человека о своих возможностях и способностях быть продуктивным при осуществлении предстоящих поведения, деятельности, общения и его уверенности в том, что он сумеет реализовать себя в них и достичь ожидаемого объективного и субъективного эффекта [4].

Несмотря на некоторые различия в этих определениях, в них подчёркивается главное сущностное свойство самоэффективности — её *субъективность*. Речь идёт о том, что на результат деятельности оказывают воздействие не собственно уровень сформированности профессионально важных качеств субъекта, уровень его компетентности, а его *представления* об этом уровне, его *вера* в то, что он действительно компетентен в какой-либо области. Таким образом, самоэффективность следует рассматривать как компонент самосознания человека.

При этом я в целом согласна с О.Н. Молчановой [20], которая считает самоэффективность не собственно процессом, а скорее результатом выработки того или иного суждения о своих возможностях справиться с какой-либо деятельностью. В модели О.Н. Молчановой самосознание представляет собой единство самосознавания как процесса самопознания, самооценивания, самоотношения и саморегулирования и Я-концепции как совокупности представлений человека о самом себе, возникшей в результате данного процесса, и включающей образ Я, самооценку, эмоциональное отношение к себе и самоэффективность [20].

Данная модель ещё раз подтверждает субъективную природу самоэффективности.

В то же время я согласна с М.И. Гайдаром, который рассматривает самоэффективность как профессионально ценное метакачество (от греческого *meta* — «вслед, за, после», означающее уровень описания какого-то объекта или системы, высший по отношению к предыдущему описанию, а также выход за пределы чего-либо). Это значит, что самоэффективность не может существовать до того, как у человека сформируется комплекс профессионально важных качеств, в потенциале способствующих успешной деятельности. Сначала должны быть выработаны эти качества, чтобы затем появились самоэффективность как представление о них и уверенность в том, что они могут быть с успехом использованы в работе [4].

Соглашаясь в целом с М.И. Гайдаром, считаю необходимым расширить представление о самоэффективности как метакачестве. На мой взгляд, самоэффективность следует рассматривать не только как профессионально ценное метакачество, но, прежде всего, как личностно ценное, обеспечивающее эффективность жизнедеятельности человека в целом, а не только в профессиональной сфере.

На то, что самоэффективность является именно личностно ценным метакачеством, указывают и исследования процесса развития самоэффективности, проведённые А. Фламмером [25]. Проанализировав развитие понимания человеком собственной эффективности, А. Фламмер показал, что, начиная с младенческого возраста, происходит последовательное формирование следующих новообразований:

- основной схемы случая (то есть понимания того, какие классы событий случаются);
- элементарной причинной схемы (понимания наличия условий в виде действий и событий);
- понимания личного участия в создании тех или иных эффектов;
- понимания успеха и неудачи при достижении целей (которые воспринимаются как гордость или позор);
- открытия, что субъект обладает определёнными способностями не только в предсказании некоторого изменения, но и в создании таких изменений [25].

Исследования показали, что сначала развитие проходит в очень узких областях, которые доступны детям, позже эти области существенно расширяются, включая область школьных достижений, где ребёнок получает всё более дифференцированные представления о собственной эффективности. Постепенно создаётся генерализованный конструкт, описывающий собственную способность или неспособность. При этом формируются следующие новообразования:

- фактор усилия (необходимо больше усилий, чтобы решить более трудную задачу. Эта закономерность очень рано обнаруживается в школе);
- фактор индивидуальных способностей и трудности задачи (*большая трудность задачи требует больших способностей*);
- понимание компенсаторного соотношения между усилием и способностью (можно достичь той же цели, будучи менее способным, но более трудолюбивым).

В юности резко возрастает число опытов: всё больше областей становятся доступными для личного контроля в силу увеличения когнитивных, физических, экономических и социальных возможностей [25].

Таким образом, самоэффективность начинает формироваться с первых месяцев жизни человека под воздействием следующих обстоятельств:

- наличия более или менее широкого репертуара навыков поведения;
- опыта, который приобретается посредством наблюдения за другими людьми (физическое или символическое следование модели);
- высказываемых другими убеждений — вербального подкрепления или наказания;
- физического, психологического, эмоционального состояния, оценка которых влияет на оценку собственных поведенческих способностей.

При этом следует подчеркнуть, что развитие самоэффективности не останавливается, когда человек становится взрослым: самоэффективность — это не стабильная и статичная личностная характеристика, а переменная, которая по своей силе, обобщённости

и степени находится во взаимной зависимости от актуальной ситуации и прежней истории развития индивида.

Таким образом, можно выделить ещё одно существенное свойство самоэффективности — её *ситуативную специфичность*.

Основные динамические свойства самоэффективности, которые определяют её влияние на поведение человека, — уровень, обобщённость и сила.

Уровень самоэффективности описывает представления человека о своей способности справиться с одной и той же деятельностью при разных степенях её сложности.

Широта (обобщённость) области самоэффективности показывает, как переносятся убеждения в собственной эффективности, сформированные в одной сфере деятельности, на другие сферы.

Сила самоэффективности характеризует степень уверенности человека в своей способности осуществлять какую-либо деятельность. От неё зависит, насколько устойчивой будет вера человека в свои способности перед лицом неудач.

Можно выделить три основные функции самоэффективности как личностного метакачества:

— *функция самооценки*, обеспечивающая выявление и самодиагностику способности продуктивно решать определённые задачи;

— *функция самоконтроля*, обеспечивающая поддержку мотивации в процессе решения задач;

— *функция самоподдержки*, обеспечивающая эмоциональную защиту в процессе решения задач и после его завершения.

Реализация этих функций обеспечивается сформированностью компонентов самоэффективности. Следует подчеркнуть, что компоненты самоэффективности выделены и описаны лишь в одном из известных мне исследований — исследовании М. И. Гайдара. Автор выделяет в структуре самоэффективности следующие компоненты:

– когнитивно-рефлексивный (образован системой профессиональных представлений о самом себе, в первую очередь о своих профессионально важных качествах, являющихся частью профессиональной Я-концепции);

– эмоционально-оценочный (совокупность самооценок как результатов осмысления имеющихся у себя профессионально важных качеств и их сопоставления с качествами «идеального специалиста», на основе чего складывается определённое эмоционально-ценностное отношение к себе как к профессионалу);

– регулятивно-поведенческий (представлен как уровень притязаний в профессиональной сфере, проявляющийся в стремлении реализовать себя в труде) [4].

В совместном с В. А. Гасановым и М. Ю. Чипигой исследовании при выделении компонентов самоэффективности я исходила из такой её характеристики, как ситуативная специфичность.

В качестве критерия для выделения компонентов самоэффективности по данному признаку мы использовали сферы активности субъекта, в которых, по его

представлению, продуктивно или непродуктивно реализуются определённые психологические особенности и по отношению к которым актуализируется его самосознание в целом и формируется самоэффективность, в частности.

В соответствии с этим критерием мы выделили два компонента самоэффективности: деятельностный (самоэффективность в сфере деятельности) и коммуникативный (самоэффективность в сфере общения).

Деятельностный компонент — это представления субъекта о том, что он эффективно владеет необходимыми знаниями, умениями, навыками и компетенциями в определённой области предметной деятельности, и его уверенность в том, что он сможет продуктивно использовать их в своей деятельности.

Коммуникативный компонент — это представления субъекта 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 свою коммуникативную компетентность в ситуациях взаимодействия с людьми.

Таким образом, можно говорить о том, что самоэффективность как компонент самосознания человека и личностное метакачество обеспечивает саморегуляцию его целенаправленной активности за счёт формирования суждений о своей способности успешно действовать в конкретных ситуациях. При этом субъективные представления о способности успешно действовать имеют оценочный характер и выступают в качестве механизма регуляции действий, направленных на достижение определённых целей.

Многочисленные исследования показывают, что люди, обладающие низким уровнем самоэффективности в определённой области:

– склонны воспринимать трудные задачи как личные угрозы и уклоняться от их решения;

– имеют низкий уровень притязаний и низкую приверженность тем целям, которые они выбирают;

– концентрируют своё внимание не на определении способов решения задач, а на самооценке;

– поглощены мыслями о собственных недостатках или о препятствиях на своём пути и негативных последствиях своей активности;

– приписывают причины неудачи недостатку способностей;

– снижают свои усилия или быстро отказываются от дальнейшего выполнения задания при возникновении затруднений;

– медленно восстанавливают своё чувство эффективности после неудач или снижения успешности;

– подвержены состояниям стресса и депрессии [15].

В противоположность им люди с высоким уровнем самоэффективности:

– рассматривают трудные задачи как возможность продемонстрировать свои способности;

– ставят перед собой высокие и ответственные цели и демонстрируют высокую настойчивость в их достижении;

- концентрируют своё внимание на аспектах, связанных с решением задачи, что позволяет им эффективно с ней справиться;
- приписывают причины неудачи недостатку усилий или недостатку знаний и умений, который можно восполнить;
- увеличивают усилия при возникновении затруднений;
- быстро восстанавливают своё чувство эффективности после неудач или снижения успешности;
- проявляют низкую подверженность стрессу и депрессиям [15].

А. Бандура описывает четыре варианта прогноза вероятных результатов в зависимости от сочетания уровня самоэффективности и условий окружающей среды [цит. по: 23]. Сочетание высокого уровня самоэффективности и благоприятных условий окружающей среды позволяет прогнозировать с высокой степенью вероятности успешный результат. Низкий уровень самоэффективности в сочетании с благоприятными условиями может привести к тому, что человек впадёт в депрессию, видя, как другие преуспевают в делах, которые для него самого кажутся слишком сложными. Человек с высоким уровнем самоэффективности в неблагоприятной ситуации обычно умножает свои усилия, стараясь изменить окружающую среду. Если же попытка не удаётся, он начинает искать либо новый способ действия, либо более благоприятную среду. Сочетание низкого уровня самоэффективности и неблагоприятной окружающей среды может привести к тому, что человек ощущает апатию, считает себя беспомощным и склонен мириться со своим положением.

МЕСТО САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

По данным Дж. Капрары и Д. Сервона, взаимосвязь самоэффективности и достижений в профессиональной деятельности была установлена Стайковичем и Лутансом. Общий коэффициент корреляции между восприятием самоэффективности и профессиональными достижениями, полученный в ходе мета-анализа 114 исследований, составил 0,38. Эта цифра основана на результатах, полученных в ходе выполнения сложных заданий. По заданиям меньшей сложности средний коэффициент корреляции между самоэффективностью и успешностью выполнения оказался около 0,5. При этом, как подчёркивают Стайкович и Лутанс, выявленные связи между самоэффективностью и поведением отличает значительная устойчивость, а прогностическая сила самоэффективности при оценке успешности выполнения заданий значительно выше, чем прогностическая сила личностных черт [13].

Первым среди отечественных исследователей на взаимосвязь профессионализма и самоэффективности обратил внимание Р.Л. Кричевский [17]. Рассматривая суперпрофессионализм в качестве одной из вершинных характеристик человека как личности, которая раскрывается посредством его самосозидания, творческого самопроектирования, творения им своего акме, Р.Л. Кричевский выделил самоэффективность

как одну из важнейших личностных составляющих человеческой активности, связанную с созидательным, творческим началом, способностью личности контролировать ситуации своей жизни, мобилизовать наличный психологический потенциал для достижения поставленных целей, подчинять себе ход жизненных событий, то есть в полном смысле слова выходить «за пределы себя» [17].

По мнению Р.Л. Кричевского, конструкт самоэффективности восходит к одному из универсальных аспектов Я-концепции — «власти Я», которая содержательно трактуется как ощущение индивидом компетентности, собственной эффективности и личной влияния [17].

В итоге он пришёл к выводу, что самоэффективность можно рассматривать как определённый психологический эквивалент акме, возможно, не тождественный ему полностью, но отвечающий тому его сегменту, в котором воплощена определённая вершинность человеческой активности [17].

Обосновывая это положение, Р.Л. Кричевский ссылаясь на результаты многочисленных исследований. Анализ современных исследований проблем самоэффективности также подтверждает наличие взаимосвязи между самоэффективностью и возможностью достигать наивысших результатов в различных сферах жизнедеятельности.

Так, исследования в области карьеры свидетельствуют, что чем выше уверенность человека в собственной эффективности, тем больше вариантов карьеры он рассматривает в качестве возможных и тем лучшее образование стремится получить для осуществления разнообразных профессиональных начинаний. Если же человек полагает, что ему недостаёт необходимых способностей, хотя в действительности они у него имеются, он часто ограничивает свои карьерные поиски. Естественно, на процесс карьерного продвижения оказывают влияние не только самоэффективность, но и другие индивидуальные, личностные или субъектные качества. Например, выявлена взаимосвязь самоэффективности и гендерных качеств в процессе построения карьеры [11].

Установлена тесная взаимосвязь самоэффективности и мотивации в сфере профессиональной деятельности. Так, в диссертационном исследовании А.В. Бояринцевой [2], выполненном на выборке российских предпринимателей, показано, что для последних характерно повышение мотивации достижения по мере роста самоэффективности.

М.О. Левадная [19] показала, что самоэффективность наряду с направленностью мотивации, уровнем самооценки, locusом контроля, независимостью, настойчивостью, социальной смелостью, склонностью к экспериментированию, стрессоустойчивостью и уровнем эмоционального выгорания можно рассматривать как показатель оценки психологической готовности руководителя к управлению в условиях кризиса.

В исследовании В.Е. Купченко показано, что существуют положительные взаимосвязи между уровнем самоэффективности руководителей и их трудовым стажем и занимаемой должностью: руководители с боль-

шим трудовым стажем (10 и более лет), занимающие более высокую должность, обладают высоким уровнем самоэффективности, уверены в себе, самостоятельны, способны реализовать себя во всех сферах деятельности, в том числе профессиональной, легче и быстрее справляются с трудными заданиями [18].

В исследовании В.Н. Кобеца была установлена корреляционная взаимосвязь уровня самоэффективности в предметной деятельности с рядом объективных и субъективных показателей, которые отражают процесс формирования готовности к профессиональной деятельности будущих менеджеров. 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 [14].

Анализ результатов этих и других исследований позволяет утверждать, что самоэффективность следует рассматривать как один из акмеологических инвариантов профессионализма личности.

Акмеологические инварианты профессионализма определяют как основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность деятельности, независимо от её содержания и специфики, и проявляющиеся также во внутренних побудительных причинах, обеспечивающих активное саморазвитие специалиста, реализацию его творческого потенциала [5, 6, 7].

Самоэффективность как акмеологический инвариант профессионализма кадров управления является проявлением субъективности как особого свойства человека, которое выражает «его отношение к действительности, к другим, к себе и к своей деятельности» [9, с. 136]. «Субъективная реальность представляет собой индивидуально своеобразную систему отражения субъектом взаимодействия с внешним миром» [12], и именно субъективностью человека обусловлена его потребность «в самореализации как утверждении себя в социуме, утверждении себя по отношению к объективному миру, но полагающему причастность к нему его самого, к тому, что определяет его принадлежность к определённому — социальному — эволюционному уровню и одновременно противопоставляет ему (дифференцируя его в нём как ему принадлежащему)» [9, с. 137]. «Субъективность как объективно существующее психическое реализует в оптимальном плане и закольцовывает характеристики человека, связанные с его самостью, субъектностью, как заключающими и реализующими творческое начало человека в качестве субъекта, с его отношением к миру» [9, с. 138].

Уровень, сила и широта самоэффективности зависят от способности управленца доверять собственным поведенческим способностям и способностям переживания, а также от способности к рефлексии, позволяющей объективно анализировать свои поступки, суждения, поведение, осмысливать и переосмысливать свою деятельность, оценивать правильность постановки целей и использования методов, приёмов, средств, своего опыта.

В то же время как акмеологический инвариант профессионализма самоэффективность позволяет управленцу осуществлять самооценку и самоконтроль собственной компетентности в тех или иных сферах его активности, то есть выступает как механизм саморегуляции его субъектной активности наряду с личностными стандартами, аффективными самооценками и целями.

ССЫЛКИ

- [1]. Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000. 320 с.
- [2]. Бояринцева А.В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 249 с.
- [3]. Васильева Т.И. Динамика профессиональной самоэффективности будущего педагога-психолога: дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 264 с.
- [4]. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2008. 26 с.
- [5]. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. 752 с.
- [6]. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований: монография. М.: Изд-во РАГС, 1999. 391 с.
- [7]. Деркач А.А., Зызыкин В.Г. Акмеология управления: учебное пособие. Казань: Центр инновационных технологий, 2008. 320 с.
- [8]. Деркач А.А., Зызыкин В.Г. Акмеология: учебное пособие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
- [9]. Деркач А.А., Сайко Э.В. Самореализация — основание акмеологического развития: монография. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. 224 с.
- [10]. Ермакова И.В., Кондаков И.М. Эффективные стратегии обучения // Вестник психологии образования. 2008. № 3. С. 80–84.
- [11]. Жорникова Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 170 с.
- [12]. Каган М.С., Эткин А.М. Индивидуальность как объективная и субъективная реальность // Вопросы психологии. 1989. № 4.
- [13]. Канрара Дж., Сервон Д. Психология личности. СПб.: Питер, 2003. 640 с.
- [14]. Кобец В.Н. Самоэффективность как самооценочная характеристика готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. Т. 19. № 20. С. 222–228.
- [15]. Корсини Р., Ауэрбах А. Психологическая энциклопедия. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/3/word/%D1%E0%EC%EE%FD%F4%F4%E5%EA%F2%E8%E2%ED%EE%F1%F2%FC> (дата обращения 4 апреля 2011 г.).
- [16]. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. 9-е изд. — СПб.: Питер, 2005. 940 с.
- [17]. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. 2001. № 1. С. 47–52.

[18]. *Кутченко В.Е.* Особенности самоактуализации руководителей с различным типом ответственности // *Организационная психология*. 2013. Т. 3. № 5. Приложение. С. 111.

[19]. *Левадняя М.О.* Оценка психологической готовности руководителя к управлению в условиях кризиса: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 163 с.

[20]. *Молчанова О.Н.* Самооценка. Теоретические проблемы и эмпирические исследования: учебное пособие. М.: Флинта, Наука, 2010. 392 с.

[21]. *Первин Л., Джон О.* Психология личности: Теория и исследования / Пер. с англ. М.С. Жамкочьян под ред. В.С. Магуна. М.: Аспект Пресс, 2001. 607 с.

[22]. *Толочек В.А.* Современная психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005. 479 с.

[23]. *Фрейджер Р., Фэйдимен Дж.* Личность. Теории, упражнения, эксперименты. 6-е междунар. изд. М.: Прайм-Еврознак, 2006. 704 с.

[24]. *Шепелева Е.А.* Особенности учебной и социальной самоэффективности школьников: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 24 с.

[25]. *Flammer A.* Developmental analysis of control beliefs // Bandura A (Ed.) *Self-efficacy in Changing Societies*. N.Y: Cambridge University Press, 1995. P. 69–113.

SELF-EFFICACY AS ACMEOLOGICAL INVARIANT OF PROFESSIONALISM OF MANAGERIAL HUMAN RESOURCES

Elena V. Selezneva — Ph.D., D. Ps., Professor, Chair of Acmeology and Psychology of Professional Activity, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 84, Vernadsky prospect, Moscow, 119606, Russia; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

ABSTRACT

The article presents the history of self-efficacy concept development and the intrinsic characteristic of this phenomenon. Self-efficacy is considered as a component of consciousness of a person and personal metaquality. Its essential properties — subjectivity and situational specificity, as well as dynamic properties defining influence of self-efficacy on behavior of a person, are described: level, generality and force. Three main functions of self-efficacy as a personal metaquality are pointed out: function of self-assessment, function of self-checking and function of self-support. It is defined that realization of these functions is provided by formation of components of self-efficacy. Two components are identified in the structure of self-efficacy: activity (self-efficacy in the field of activity) and communicative (self-efficacy in the sphere of communication). Self-efficacy place within the structure of professionalism of managerial human resources is analyzed. It is shown that self-efficacy should be considered as one of acmeological invariants of professionalism of managerial human resources personalities.

Key words: self-efficacy, acmeological invariants of professionalism, managerial human resources.

REFERENCES

[1]. *Bandura A.* Теория social'nogo nauchenija [Social learning theories]. St. Petersburg: Evrazija, 2000. 320 p.

[2]. *Bojarinceva A. V.* Motivacionno-kognitivnye harakteristiki lichnosti mladogo predprinimatelja [Motivational and cognitive characteristics of the person of a young businessman]: Dis. ... kand. psihol. nauk. Moscow, 1995. 249 p.

[3]. *Vasil'eva T.I.* Dinamika professional'noj samojeffektivnosti budushhego pedagoga-psihologa [Dynamics of professional self-efficacy of the future teacher-psychologist]: Dis. ... kand. psihol. nauk. Moscow, 2008. 264 p.

[4]. *Gajdar M.I.* Razvitie lichnostnoj samojeffektivnosti studentov-psihologov na jetape vuzovskogo obuchenija [Development of personal self-efficiency of students psychologists at a stage of high school training]: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Kursk, 2008. 26 p.

[5]. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala [Acmeological bases of development of the professional]. Moscow: Izd-vo MPSI; Voronezh: NPO «MODEK», 2004. 752 p.

[6]. *Derkach A.A.* Metodologo-prikladnye osnovy akmeologicheskikh issledovanij [Methodological and applied research acmeological foundations]. Monografija. Moscow: Izd-vo RAGS, 1999. 391 p.

[7]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeologija upravlenija [Acmeology of management]: uchebnoe posobie. Kazan': Centr innovacionnyh tehnologij, 2008. 320 p.

[8]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeologija [Acmeology] Uchebnoe posobie. St. Petersburg: Piter, 2003. 256 p.

[9]. *Derkach A.A., Sajko Je.V.* Samorealizacija — osnovanie akmeologicheskogo razvitiya [Self-realization — the acmeological development basis]: monografija. Moscow: MPSI; Voronezh: MODJeK, 2010. 224 s.

[10]. *Ermakova I.V., Kondakov I.M.* Jeffektivnye strategii obuchenija [Effective strategy of teaching]. Vestnik psihologii obrazovanija. 2008, no. 3, pp. 80–84.

[11]. *Zhornikova E.N.* Lichnostnye faktory professional'noj kar'ery zhenshhin v nalogovoj sisteme [Personal factors of professional career of women in tax system]: Dis. ... kand. psihol. nauk. Moscow, 2003. 170 p.

[12]. *Kagan M.S., Jetkind A.M.* Individual'nost' kak ob#ektivnaja i sub#ektivnaja real'nost' [Individuality as the objective and subjective reality] *Voprosy psihologii*. 1989, no. 4.

[13]. *Kaprara Dzh., Servon D.* Psihologija lichnosti [Psychology of Personality]. St. Petersburg: Piter, 2003. 640 p.

[14]. *Kobec V.N.* Samojeffektivnost' kak samoocenochnaja harakteristika gotovnosti budushhij menedzherov k professional'noj dejatel'nosti [Self-efficacy as a characteristic of the self-assessment of readiness of the future managers to professional activity] // *Nauchnye vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta*. Serija: Gumanitarnye nauki. [Scientific statements Belgorod State University. Series: Humanities] 2013. T. 19, no. 20, pp.222–228.

[15]. *Korsini R., Auferbah A.* Psihologicheskaja jenciklopedija [Psychological encyclopedia]. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/3/word/%D1%E0%EC%EE%FD%F4%F4%E5%EA%F2%E8%E2%ED%EE%F1%F2%FC> (data obrashhenija 4 aprelja 2011 g.).

- [16]. *Krajg G., Bokum D.* Psihologija razvitija [Development psychology]. 9-e izd. St. Petersburg: Piter, 2005. 940 p.
- [17]. *Krichevskij R.L.* Samojeffektivnost' i akmeologičeskij podhod k issledovaniju lichnosti [Self-efficiency and acmeological approach to research of the personality]. *Akmeologija [Acmeology]*. 2001, no. 1, pp.47–52.
- [18]. *Kupchenko V.E.* Osobennosti samoaktualizacii rukovoditelej s razlichnym tipom otvetstvennosti [Features self-actualization of managers with different types of liability]. *Organizacionnaja psihologija [Organizational Psychology]*. 2013. T. 3, no. 5, p. 111.
- [19]. *Levadnjaja M.O.* Ocenka psihologičeskoj gotovnosti rukovoditelja k upravljeniju v uslovijah krizisa [Evaluation of psychological readiness manager to manage in times of crisis]: Dis. ... kand. psihol. nauk. — Moscow, 2003. 163 p.
- [20]. *Molchanova O.N.* Samoocenka. Teoreticheskie problemy i jempiricheskie issledovanija [Self-assessment. Theoretical problems and empirical researches]: uchebnoe posobie. Moscow: Flinta, Nauka, 2010. 392 p.
- [21]. *Pervin L., Dzhon O.* Psihologija lichnosti: Teorija i issledovanija [Psychology of Personality: Theory and Research]. Per, s angl. M.S. Zhamkoch'jan pod red. V.S. Maguna. Moscow: Aspekt Press, 2001. 607 p.
- [22]. *Tolochek V.A.* Sovremennaja psihologija truda [Modern psychology of work]: Ucheb. posobie. St. Petersburg: Piter, 2005. 479 p.
- [23]. *Frejdzher R., Fjejdimen Dzh.* Lichnost'. Teorii, uprazhnenija, jeksperimenty [Personality. Theory, exercises, experiments]. 6-e mezhdunar. izd. Moscow: Prajm-Evroznak, 2006. 704 p.
- [24]. *Shepeleva E.A.* Osobennosti uchebnoj i social'noj samojeffektivnosti shkol'nikov [Features of educational and social self-efficiency of school students]: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Moscow, 2008. 24 p.
- [25]. *Flammer A.* Developmental analysis of control beliefs. Bandura A (Ed.) *Self-efficacy in Changing Societies*. N.Y: Cambridge University Press, 1995. Pp. 69–113.