

ОЦЕНКА САМОЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПРОФЕССИОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Бажин Александр Сергеевич

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, г. Владивосток

На сегодняшний день в динамично развивающихся компаниях актуальным остается вопрос эффективного управления личной карьерой профессионала как фактора развития всего предприятия в целом. Управление карьерой - сложный и многосторонний процесс, включающий личностные и социальные аспекты.

Одним из личностных факторов, влияющих на успех в карьере профессионала является самооффективность личности. Большой вклад в создание и развитие понятия самооффективности личности в рамках теории социального научения внесли зарубежные психологи Альберт Бандура и Джулиан Роттер.

Ведущий постулат теории самооффективности заключается в определении ожидания эффективности как решающего условия начала и устойчивого осуществления любого вида деятельности. То, как человек оценивает собственную эффективность, определяет для него расширение или ограничение возможности выбора вида деятельности, карьеры; усилия, которые ему придется приложить для преодоления препятствий и фрустраций; настойчивость, с которой он будет решать задачи по профессиональному и должностному продвижению. Самооценка эффективности оказывает влияние на мотивацию, формы выстраиваемого поведения и возникновение эмоций.

Личность, осознающая свою эффективность, прилагает больше усилий для выполнения сложных дел, по сравнению с теми, кто испытывают серьезные сомнения в своих возможностях. Высокая самооффективность, связанная с ожиданием успеха, обычно ведет к хорошему результату и, следовательно, способствует самоуважению. Люди, верящие в свою способность решить проблему, вероятно, будут настойчивы в достижении своих целей и преодолении препятствий на пути продвижения и не будут склонны предаваться самокритике.

Те, кто осознает свою высокую эффективность, мысленно представляют себе удачный сценарий, обеспечивающий позитивные ориентиры для выстраивания поведения и осознанно репетируют успешные решения потенциальных проблем. Люди с высокой самооффективностью более настойчивы, менее тревожны и менее склонны к депрессии, а также обладают большими способностями к обучению и самообучению.

Низкая самооффективность, связанная с ожиданиями неуспеха, провала, обычно и подводит к неудаче, приводит к снижению самоуважения. Те, кто считают себя неспособными добиться успеха, уделяют чрезмерное внимание своим личным недостаткам, постоянно изнуряют себя самокритикой по поводу собственной некомпетентности или нехватки соответствующих знаний и умений. Они склонны к мысленному представлению неудачного сценария поведения и сосредотачиваются на том, что все будет плохо.

Модель формирования личностной самооффективности состоит из четырех блоков.

Блок 1. Способность личности выстраивать собственное поведение. Наиболее важным источником самооффективности является прошлый личный опыт успехов и неудач в попытках достижения желаемого результата. Успешный собственный опыт порождает высокие ожидания, а предыдущие неудачи и поражения приводят к низким ожиданиям.

Блок 2. Косвенный опыт. Не являясь таким же действенным как фактическое прошлое поведение, косвенный опыт тем не менее также может выступать в роли источника высокой самооффективности. Наблюдение за другими людьми, отличающимися успешным выстроенным поведением, может вселить в человека надежду и на собственную эффективность, уверенность, что с подобной деятельностью можно вполне справиться.

Блок 3. Вербальное убеждение. Эффективность может быть также достигнута или изменена через убеждение человека в том, что он обладает в полной мере способностями, знаниями и умениями для достижения цели. Степень воздействия на личность тесно связана с осознаваемым статусом и авторитетом убеждающего.

Блок 4. Эмоциональная стабильность. В связи с тем, что люди сверяют уровень эффективности с уровнем эмоционального напряжения перед лицом стрессовых или угрожающих ситуаций, любой способ, понижающий эмоциональное возбуждение, повысит прогноз эффективности.

Степень осознанности выбора карьеры, отказ от осуществления карьерных замыслов, желание продвигаться по карьерной лестнице связаны с профессиональной самооффективностью.

Для выявления степени выраженности влияния самооффективности на становление успешной карьеры работника используют тест определения общей и социальной самооффективности М. Шеер и Дж. Маддукс в адаптации А.В. Бояринцевой.

Тест на определение общей и социальной самооффективности – одна из методик исследования сферы самосознания. По результатам теста определяется уровень субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он (испытуемый) может реально воспользоваться. С помощью понятия самооффективности можно оценить способность людей к осознанию своих способностей и к использованию этих способностей оптимальным образом.

Самооффективность – это основанная на знании и прежних переживаниях убежденность человека в своей способности достигать определенного результата при определенных затратах. Чем самооффективность выше, тем больших результатов ожидает от себя человек при равных затратах. Введя данное понятие, Альберт Бандура акцентировал внимание на том, что даже при наличии более чем скромных способностей умелое их использование позволяет человеку достигать высоких результатов. В то же время наличие высокого потенциала автоматически не гарантирует и высокие результаты, если человек в силу тех или иных причин не верит в возможность этот потенциал в полной мере реализовать на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

Помимо методики определения самооффективности существует метод измерения самооффективности, который получил название «микроаналитическое исследование». Согласно этому методу детальные измерения представлений о самооффективности проводятся перед тем, как реально осуществляются действия в конкретных ситуациях. Так, испытуемых просят в конкретной ситуации определить те задачи, которые они могут выполнить, и степень их уверенности в успешном решении.

Нами предлагается структура карьерной самооффективности личности профессионала, включающая в себя:

–*Самооценка личности*, связанная с оценкой своих способностей, образом работы, которым хотел бы заниматься, выбором подходящего стиля жизни;

–*Профессиональная информативная компетентность*, включающая в себя умение находить информацию о специфике работы в компаниях и курсах повышения квалификации по интересующему направлению, мониторинг рынка труда и заработной платы по выбранной профессии;

–*Целеполагание*, предполагающее выбор одного работодателя и специальности из предлагаемых на рынке труда, принятие карьерного решения и выбор работы и карьеры, которая будет соответствовать интересам личности.

–*Управление своим профессиональным будущим*, для чего необходимо: составить список своих целей на ближайшие пять лет; определить конкретные шаги, которые необходимо предпринять, чтобы добиться успеха в выбранной специальности; составить хорошее резюме; определить места работы, которые будут соответствовать карьерным целям; иметь навыки успешного прохождения собеседования;

– *Управление личным интеллектуальным капиталом*: нацеленность на решение проблем, стоящих на пути карьеры и профессионального роста; поиск путей реализации своих профессиональных и карьерных целей; косвенное научение, состоящее в принятии опыта других людей, успешных в профессионально и карьерном развитии; самовнушение и принятие адекватной оценки со стороны; сознание собственного опыта и превращения его в определенные навыки.

Интеллектуальный капитал личности – это способность выполнять определенную физическую или умственную задачу. Интеллектуальный капитал личности включает умственные или познавательные способности личности, в состав которых входит аналитическое мышление, обработка знаний и данных, определение причины и следствия явления, организация данных, планирование.

Интеллектуальный капитал организации включает в себя следующие основные компоненты: социальный, человеческий, экономический, организационный. Человеческий капитала является основным системообразующим компонентом интеллектуального капитала всей организации, поэтому для эффективной оценки имеющегося интеллектуального капитала компании, необходима система оценки интеллектуального потенциала каждого сотрудника. Эффективный работник должен обладать определенными компетенциями, связанными с его личным интеллектуальным капиталом, который становится частью интеллектуального капитала всего предприятия.

Для успешного использования личностного потенциала сотрудников предприятия необходимо создавать программы развития карьерной самоэффективности. Подобные программы должны состоять из внешних и внутренних семинаров и тренингов. Условиями, повышающими личностную и профессиональную самоэффективность можно назвать: возможность посещения конференций, семинаров и иных мероприятий в рамках своих профессиональных интересов; создание внутрифирменной базы знаний; систему обратной связи по результатам работы; доступ к мировым ресурсам знаний, включая Интернет; система внутрикорпоративного коучинга.

Таким образом, создание системы развития профессиональной и карьерной самоэффективности способно развивать сотрудников предприятия, предоставив им возможность и условия раскрытия своего потенциала, увеличение интеллектуального капитала, что способствует укреплению конкурентного преимущества компании.