

## САМОЕФЕКТИВНІСТЬ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*студент групи М-91 Чубенко М. М.*

У наш час, в епоху глобальних соціальних і політичних змін та науково-технічного прогресу, все більша увага приділяється проблемі ефективного поведінки людини. Разом з тим, високі стандарти успішності, які диктує сучасний соціум, жорстка конкуренція в самих різних областях життєдіяльності, соціальне розшарування є причиною зростаючого рівня депресії та стресу. Таким чином, перед науковою психологією постає важливе завдання вивчення детермінант ефективного функціонування людини як в області об'єктивних результатів діяльності, так і внутрішнього психологічного благополуччя. Успішність в тій чи іншій сфері діяльності пов'язана з багатьма психологічними характеристиками, наприклад, з інтелектом або спеціальними здібностями. Так, реалізація потенціалу, закладеного в кожному, можлива тільки при наявності мотивації, прагнення досягти того чи іншого результату і віри в свою здатність його досягти

В останні два десятиліття ця проблематика активно вивчалася як в закордонній (Бандура, 2000; Капрари, Сервон, 2003; Первин, Джон, 1001, Хекхаузен, 1986, 2001), так і у вітчизняній психології (Васильєв, Магомед-Емінов, 1991; Гордєєва, 2002; Далгата, 2006; Козіївської, 1998; Магомед-Емінов, Васильєв, 1986; Ромек, 1997 та ін.) [1, с. 3-5].

Концепція самоефективності, вперше запропонована Альбертом Бандурою в кінці 1970-х років і активно розвивається їм протягом останніх двадцяти років. Бандура вважає, що привабливість результату і віра в позитивний результат недостатні для запуску мотивації суб'єкта. Необхідна також віра в свої здібності впоратися з даним видом діяльності. Самоефективність полягає в тому, наскільки компетентним відчуває себе людина, виконуючи ту чи іншу справу. Бандура вважає, що самоефективність - центральна і найважливіша детермінанта людської поведінки. Згідно даним, отриманим Бандурою і його колегами, люди з високою самоефективністю більш наполегливі, краще вчаться, а також володіють великою самоповагою, менш тривожні і менш схильні до депресій.

Бандура описує джерела, механізми самоефективності, її вплив на мотиваційні, когнітивні й емоційні процеси, а також на успішність діяльності. Згідно теорії Бандури, існує чотири джерела самоефективності: досвід власних успіхів, спостереження за чужими досягненнями, вербальні переконання і сприйнятий емоційний стан.

Найбільшим впливом на самоефективність є власний досвід успіхів та невдач в спробі досягти бажаних результатів. Цей успіх служить кращим засобом терапії недостатньою самоефективності. Тому, на мою думку, менеджер повинен визивати у пам'яті своїх підлеглих спогади колишніх

успіхів і прив'язувати їх до виконання поставленого завдання, чим збільшить ефективність праці. Для цього рекомендується використовувати «метод якорів» Еріка Еріксона.

Самоефективність зростає також, коли люди спостерігають, як інші успішно справляються з вирішенням різних завдань. Наприклад, працівники, які бояться задавати питання у великій групі, можуть змінити прогноз ефективності з «я не можу зробити це» на «можливо, я зможу», якщо вони були свідками того, як їхні колеги ставили питання без катастрофічних наслідків для себе. У той же час, якщо людина спостерігає за тим, як інші, настільки ж компетентні люди, неодноразово зазнають невдачі, незважаючи на наполегливі спроби, це може призвести до гіршого прогнозу власної здатності виконати подібні дії. Тому, на мою думку, менеджер зобов'язаний створювати для своїх підлеглих лише позитивні спостереження, що підвищує їхню самоефективність.

Третій спосіб, за допомогою якого може бути досягнуто відчуття ефективності, полягає в тому, щоб переконати людину в тому, що вона володіє здібностями, необхідними для досягнення мети. Однак менеджер повинен пам'ятати, що спроби вербального впливу найчастіше дають лише короткочасний ефект в плані зміни самоефективності. Також треба пам'ятати, що сила вербального переконання обмежується також усвідомленими статусом і авторитетом переконуючого.

І нарешті, сприйняті індивідом власні емоційні і фізіологічні стани також можуть впливати на самоефективність як позитивним (якщо сприймається підйом і жага діяльності, а також спокій), так і негативним (якщо сприймається тривога, скутість, страх і загальмованість) чином. Люди з більшою ймовірністю домагаються успіху, якщо вони не напружені і емоційно спокійні. Оскільки люди судять про свою ефективність також за рівнем емоційного напруження, випробовується ними перед обличчям стресових або загрозливих ситуацій, то будь-який спосіб, понижуючий це напруження, підвищить прогноз ефективності.[2]

1. Шепелева Е. А. Особенности учебной и социальной самоэффективности школьников: диссертация кандидата пси-хологических наук: 19.00.07/ Е. А.Шепелева; [Место защиты:Москва]. – Москва, 2008. – 166 с.
2. Bandura A. Self-efficacy: Toward to unifying theory of behavioral change // Psychological review, 1977a. Vol.84. № 2. P. 191-205.

*Науковий керівник: доц. Дегтяренко О. Г.*

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 159-161.