САМОЕФЕКТИВНІСТЬ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОДУКТИВНОСТІ

К.О. Круглов

викладач

ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва», м. Київ

Ефективна діяльність на благо організації вимагає особливої уваги до пошуку внутрішніх ресурсів, активізація яких призведе до підвищення успішності та продуктивності праці. Для розвитку та продуктивної роботи організації потрібні високоефективні фахівці, які здатні вірно оцінювати результати своєї діяльності та власні можливості. Суб'єктивне ставлення до результатів власної діяльності згідно з оцінкою своїх можливостей визначається поняттям «самоефективність особистості». Під самоефективністю розуміємо інтегративне багатовимірне утворення, поєднання соціальних уявлень про власні можливості, впевненість людини у тому, що у конкретній ситуації вона здатна проявити свою компетентність та досягнуть успіху [2; 3].

Автором поняття «самоефективність» вважають А. Бандуру, який не виділяє окремі її види , але підкреслює, що вона має ситуаційно-специфічний характер, тому не має сенсу вважати її узагальненою рисою [1].

Особистісна самоефективність співробітника організації передбачає усвідомлення наявності у себе професійно-значущих якостей, які, як він вважає, будуть затребувані при виконанні професійних функцій, забезпечать вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Професійно-значущі якості є необхідними для успішної діяльності співробітника, але вони не є достатніми. Фахівець повинен мати впевненість, що він зможе правильно скористатися ними як професійним інструментом. Саме наявність особистісної самоефективності створює у співробітників психологічну готовність до самостійної діяльності та дозволяє виконувати свої функції та обов'язки, що визначаються структурою такої діяльності. На думку М.І. Гайдара, особистісна самоефективність нібито добудовує систему

професійно-значущих якостей до логічного завершення, та є тим психологічним суб'єктним утворенням, яке забезпечує реалізацію професійно-значущих якостей у трудовій діяльності [3].

Дослідження самоефективності виявили суттєві взаємозв'язки між самоефективністю та мотиваційними процесами, емоційним збудженням, а також психологічним благополуччям [4; 5]. Було встановлено, що самоефективність впливає на постановку мети, на вибір складності завдання, на наполегливість у виконанні завдання, на емоційні реакції. Загальна самоефективність дозволяє долати різні стресові ситуації. Якщо підвищувати рівень самоефективності співробітників організації, можливо активізувати прийнятні форми поведінки та позитивне ставлення до професійної діяльності.

Трудова діяльність фахівців є пріоритетною сферою для реалізації свого потенціалу, досягнення значущих результатів та самоствердження. Досягнення в роботі суттєвих результатів сприяє підвищенню самооцінки та усвідомленню значущості своєї праці та є психологічною детермінантою задоволеності співробітниками умовами та змістом праці, та, відповідно, підвищує її продуктивність.

Література:

1. Бандура А. Теория социального научения. СПб: Евразия, 2000. 320 с.
2. Блинова О.Є., Ільницька І.А. Почуття психологічної безпечності як детермінанта самоефективності особистості. *Методологічні проблеми психології особистості : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (присвяченої пам'яті вітчизняного науковця Н.О. Головань*), м. Кропивницький, 24-25 січня 2019 р. / За заг. ред. Гєйко Є.В., Міненко О.О., Радул І.Г. Кропивницький : ПП «Ексклюзив – Систем», 2019. С. 20-23.
3. Гайдар М.И. Личностная самоэффективность студентов-психологов. *Российский психологический журнал*. 2008. Т. 5. № 1. С. 75-77.
4. Иванова В.П., Черненко А.В. Самоэффективность как психологическая детерминанта организационной приверженности сотрудников. *Вестник Кыргызско-Российского славянского университета.* 2018. Т. 18. № 5. С. 143-148.
5. Usher E., Pajares F. Sources of academic and self-regulatory efficacy beliefs of entering middle school students. *Contemporary Educational Psychology*. 2006. P. 125-141.