

Вплив самооцінки на рівень успішності професійної діяльності

Міщенко М.С., к.психол.н., ст. викладач кафедри психології

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

У статті проаналізовано питання впливу самооцінки на рівень успішності професійної діяльності. Розглянуто причини, які можуть впливати на успіх у професійній діяльності. Виявлено, що на професійну діяльність фахівця впливає рівень самооцінки. Узагальнено різні погляди на професійну самооцінку, визначено її компоненти та структурні взаємозв'язки. Самооцінка є одним з найважливіших показників професійної успішності, бо тільки за умови адекватної самооцінки фахівець зможе працювати за моделлю «рівний-рівному».

Ключові слова: самооцінка, професійна діяльність, професія, фахівець, професійна самооцінка.

В статье проанализированы вопросы влияния самооценки на уровень успешности профессиональной деятельности. Рассмотрены причины, которые могут влиять на успех в профессиональной деятельности. Выявлено, что на профессиональную деятельность специалиста влияет уровень самооценки. Обобщенно разные взгляды на профессиональную самооценку, определены ее компоненты и структурные взаимосвязи. Самооценка является одним из важнейших показателей профессиональной успешности, так как только при условии адекватной самооценки специалист сможет работать по модели «равный-равному».

Ключевые слова: самооценка, профессиональная деятельность, профессия, специалист, профессиональная самооценка.

Mishchenko M. S. THE SELF-EFFECT ON THE LEVEL OF PROFESSIONAL SUCCESS.

The article analyzes the impact of self-assessment of the level of success of professional work. Causes that can affect the success in professional activities. Revealed that the specialist professional activities affect self-esteem. Overview different views on professional self-esteem, to its components and structural relationships. Self-esteem is one of the most important indicators of professional success, because only if adequate self-esteem expert can work on the model of «peer to peer».

Key words: self-esteem, professional activity, profession, specialist, professional self.

Постановка проблеми. Дослідження проблеми самооцінки має велику значимість для психологічної науки. Від розвитку професійної самооцінки залежить не тільки формування психологічного складу особистості, але і успішність діяльності, виконуваної суб'єктом. Самооцінка істотно впливає на результати діяльності людини. Від оцінки людиною своїх професійних здібностей, професійно-особистісних якостей, можливостей залежить ефективність як її індивідуальної, так і групової діяльності. Професійна самооцінка зумовлює реакції людини на успіх та неуспіх, ефективність її взаємодії з оточуючими, життєвий успіх особистості в цілому.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема самооцінки в аспекті її впливу на практичну діяльність людини відображена в роботах Б. Г. Ананьєва, О. Ю. Воронова, О. А. Столярчук, Л. В. Бахмат, І. І. Чеснокова, та ін. У цих роботах підкреслюється зв'язок самооцінки з «Я-образом», «Я-концепцією», засобом формування яких і виступає самооцінка. Проблемою діяльнісного підходу, структури діяльності, її різновидів і впливу на різні сфери людського життя займалися такі вчені як С. Л. Рубінштейн, А. Н. Леонт'єв, О. М. Борисова, Є. О. Клімов, Н. О. Лаврова, А. К. Маркова, Р. С. Немов, Н. В. Самоукіна та ін.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає у визначенні впливу самооцінки на рівень успішності професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед різноманітних видів діяльності особистості особливе місце займає професійна діяльність. Людина як суб'єкт діяльності більшу частину свого життя присвячує професійному виду праці, як головному напрямку становлення людської сутності.

Н. В. Самоукіна дає опис структури професійної діяльності: термін «професія» походить з латинської та французької мов і має приблизно таке значення: говорити публічно, оголошувати, заявляти [1, с. 121].

Будь-яка професійна діяльність – це складна динамічна система, до складу якої входять численні елементи. Н. В. Кузьміна виділяє основні елементи, які визначають успіх діяльності:

- конструктивні (конструктивно-змістова, конструктивно-оперативна, конструктивно-матеріальна);
- організаторська діяльність;
- комунікативні.

Особистісні зміни, що відбуваються в ході професійної діяльності, призводять до становлення особистості як суб'єкта діяльності. Е.Ф.Зеєр під професійним становленням суб'єкта розуміє дію особистості в ході професійної діяльності. Професійне становлення суб'єкта розгорнуто в часі і охоплює період від початку формування професійних намірів до завершення, який закінчує активну професійну діяльність [2].

На думку Н. В. Самоукіної, особистість на всіх етапах розвитку як професіонал діє в умовах двох груп чинників: об'єктивних та суб'єктивних [1, с. 135].

Об'єктивні чинники – це вимоги, норми і обмеження, що висуваються з боку професії до її праці і наявності у неї певних властивостей та особливостей (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей).

Суб'єктивні чинники – це наявні в особистості задатки і здібності, індивідуально-психологічні властивості і особливості, її мотивація і рівень домагань, а також самооцінка.

На думку Б. М. Теплова, успішність професійної діяльності залежить від індивідуальних здібностей людини: «Здібностями можна називати лише такі індивідуально-психологічні особливості, які мають відношення до успішності виконання тієї чи іншої діяльності. Однак, не окремі здібності як такі безпосередньо визначають можливість успішного виконання будь-якої діяльності, а лише своєрідне поєднання цих здібностей, яке характеризує цю особистість» [3, с.13].

Н. А. Лаврова, аналізуючи вплив особистісних особливостей на успішність професійної діяльності в системі «людина-людина» дослідила, що для успішної професійної діяльності необхідна сукупність стійкості особистісних утворень, в яку входять: мотиви, установки, ієрархічна система сформованих суб'єктивних відносин, спрямованість, способи поведінки і реагування, характерологічні особливості та інші структури, що визначають своєрідність її індивідуально психологічних проявів у професійній діяльності [4, с.].

Таким чином, успіх у професійній діяльності може бути викликаний різними причинами. Детальніше зупинимося на самооцінці особистості.

У словнику психологічних термінів дається визначення: «Самооцінка – цінність, значущість, якими індивід наділяє себе в цілому і окремі сторони своєї особистості, діяльності, поведінки [5, 343].

Аналіз самооцінки як самооцінювання діяльності дозволив виявити кілька її функцій: прогностичну (яка полягає в регуляції активності особистості на самому початковому етапі діяльності); коригувальну (спрямовану на контроль і здійснення необхідних змін); ретроспективну (використовується суб'єктом на завершальному етапі діяльності для підведення підсумків, співвіднесення цілей, способів і засобів виконання діяльності з її результатами).

У сучасній психологічній науці існує кілька видів самооцінки, які відображають особливості об'єктів оцінювання, якісні і кількісні характеристики самої оцінки. Розрізняють два види самооцінки: глобальну, під якою розуміють загальну недиференційовану самооцінку особистості, й часткову, яка належить до різних рівнів пізнання властивостей особистості. Один із видів самооцінки має таку характеристику як адекватність. Відповідно до ступеня адекватності звичайно розрізняють два види самооцінки: адекватну і неадекватну. Далі розглядають неадекватну самооцінку по відношенню до еталона, з яким вона порівнюється, як завищену або занижену. Самооцінка сучасної людини формується під впливом різних чинників, таких як: порівняння образу реального «Я» з образом ідеального «Я», привласнення оцінок і еталонів від найближчого оточення, а також, головне, від успішних дій людини, які вона відтворює реально або тільки уявляє їх собі.

Самооцінка формується і на базі оцінки результатів власної діяльності, а також на основі співвідношення реального і ідеального уявлень про себе. Низька самооцінка може бути обумовлена багатьма причинами: її можна перейняти в дитинстві у своїх батьків, які не розібралися зі своїми особистими проблемами; вона може розвинутися у дитини через погану успішність у школі; через глузування однолітків або надмірного критицизму з боку дорослих; особистісні проблеми, невміння вести себе в певних ситуаціях також формують у людини невтішну думку про себе (6).

Самооцінка є важливим фактором, оскільки відображає впевненість людини в своїх професійних і особистих силах, самоповагу. Занижена самооцінка призводить до безпорадності – людина заздалегідь опускає руки перед труднощами і проблемами, так як все одно ні на що не здатна. Завищена самооцінка небезпечна надмірними претензіями.

Занадто висока чи занадто низька самооцінка порушують процес самоуправління, викривляють самоконтроль. Особливо це помітно у спілкуванні, де особи з завищеною і заниженою самооцінкою можуть стати причиною конфліктів. При завищеній самооцінці конфлікти виникають через

зневажливе ставлення до інших людей і неповажне звертання до них, занадто різкі і необґрунтовані висловлювання на їхню адресу, нетерпимість до чужої думки, прояв зарозумілості і зазнайства. Низька критичність до себе заважає їм навіть помічати, як вони ображають інших зарозумілістю і незаперечністю суджень [7, с. 405].

Л. Н. Корнєєва вказує, що на професійну діяльність фахівця впливає рівень самооцінки. Рівень самооцінки впливає на рівень цілей і широту професійних нахилів суб'єкта. Адекватна самооцінка професіонала визначає ступінь розбіжності між рівнем його домагань і реальним рівнем здійснення діяльності, точність постановки цілей, адекватну емоційну реакцію на різний результат діяльності. Завищена самооцінка сприяє постановці цілей, які не відповідають можливостям професіонала: вона орієнтована на успіх, нехтує необхідною інформацією, не розвиває великих зусиль для досягнення своїх цілей. Занижена самооцінка призводить до пасивності, страху відповідальності, до схильності професіонала ставити легкі цілі і завдання; до очікування неуспіху. Неадекватна самооцінка не дозволяє професіоналу повністю реалізувати свої можливості у професійній діяльності [8, с.64].

Особистість безперервно оцінює себе, свої досягнення. Адекватна самооцінка передбачає об'єктивний погляд на своє місце в навколишньому світі, про самого себе.

Професійна самооцінка формується на базі наявних особистісних особливостей, особистісного досвіду і несе на собі їх відбиток. Неадекватність і адекватність самооцінки перевіряється в процесі її практичної діяльності, практикою. Характер розвитку самооцінки залежить від індивідуально-психологічних особливостей особистості, особливостей життєвого шляху, стосунків у сім'ї, типу сім'ї (повна, не повна та ін.). Самооцінка розвивається вдосконалюється, змінюється разом з розвитком особистості в цілому. Вона є як результатом, так і внутрішньою умовою її розвитку, особистісного зростання. Самооцінка виступає найважливішою складовою всього процесу психічної саморегуляції особистісного зростання.

Самооцінка несе на собі відбиток індивідуально-психологічних і типологічних особливостей особистості.

На професійну самооцінку впливає зміст професійної діяльності, досягнуті у ній результати. Професійна самооцінка більш досвідченого фахівця базується не тільки на думці, що склалась про нього у даному колективі, а й на попередньому професійному досвіді. Професійна самооцінка є більш надійним показником, що дозволяє прогнозувати зусилля, зроблені фахівцем, і результати його діяльності у тому випадку, коли похвала не залежить від ефективності діяльності. Фахівці з низькою самооцінкою більш схильні до самовиправдання у випадках невдачі, тоді як керівники з високою самооцінкою більш впевнені у своїй цінності як професіонали. Завищена самооцінка веде до зниження результатів роботи, до формування комплексу власної винятковості. Фахівці з високою самооцінкою роблять узагальнюючі висновки щодо власної особистості після досягнення позитивних результатів, а з низькою самооцінкою – після неуспішного виконання завдань. Висока самооцінка дає можливість зосереджуватись у процесі розв'язання задачі на завданні. Фахівці з низькою самооцінкою більш стурбовані своїми власними почуттями і очікуваннями невдач та реакцією інших. Низька самооцінка блокує пізнавальну активність людини, спрямовану на самопізнання.

А. О. Реан визначає професійну самооцінку як утворення, від якого великою мірою залежить професійна успішність особистості. Він виділяє два її аспекти: операційно-діяльнісний (оцінка себе як суб'єкта діяльності, власного професійного рівня та компетентності) та особистісний (оцінка власних особистісних якостей у порівнянні з ідеальним образом «Я-професійного»). Як відомо, самооцінка за цими аспектами найчастіше є неузгодженою, що позитивно впливає на професійну адаптацію, успішність та розвиток особистості. Отже, у структурі професійної самооцінки зазвичай виділяють: а) самооцінку результату, яка пов'язана з оцінкою досягнень та віддзеркалює задоволення чи незадоволення ними; та б) самооцінку потенціалу, яка

передбачає оцінювання своїх професійних можливостей та відображає впевненість у власних силах [9].

А. Маркова теж розглядає професійну самооцінку як прояв професійної самосвідомості особистості. Надаючи їй вагому роль у особистісній характеристиці, вчена відносить до структури професійної самосвідомості такі компоненти:

- усвідомлення фахівцем норм, правил, моделі педагогічної професії, формування професійного кредо;
- співвіднесення себе з деяким професійним еталоном;
- оцінка себе іншими, професійно референтними людьми;
- самооцінка, в якій вирізняються когнітивний аспект, тобто усвідомлення своєї діяльності, та емоційний аспект, що виявляється через систему ставлень до процесу та результатів праці [10, с. 45].

До структури професійної самооцінки А. Реан відносить такі компоненти:

- самооцінку результату (оцінка досягнутого та задоволеність або незадоволеність результатами),
- самооцінку потенціалу (оцінка своїх потенціальних можливостей, віра у себе, впевненість у собі як професіоналі).

Учений вказує, що низька самооцінка далеко не завжди є свідченням «комплексу професійної непридатності», навпаки, низька самооцінка результату у поєднанні з високою оцінкою потенціалу є фактором професійного саморозвитку особистості. Психолог наголошує на важливості вивчення не просто диференційованої самооцінки, а її змістових компонентів та їх співвідношення [11, с. 454].

В залежності від самооцінки людина по-різному сприймає навколишній світ. Так, особи з заниженою самооцінкою, з вираженим песимізмом звертають увагу на відповідні явища: невдачі свої та інших, читають книги, дивляться фільми з відповідним змістом і т. і., віддають перевагу менш оптимістичній музиці та ін.

У особистості виражена потреба належати до певної групи. Як правило людина цінує таку приналежність. Референтні групи справляють істотний вплив на формування і корекцію самооцінки особистості.

Самооцінка активно регулює процес саморозвитку. На ній засновані активізація, актуалізація процесу самопізнання, самоконтролю, самовладання, самокорекції, саморегуляції, самокритичності, самовдосконалення особистості. Успіх і невдача позначається на самооцінці особистості. При цьому переживання успіху залежить не просто від ступеня складності виконаного завдання, а й від рівня домагання. Якщо результат діяльності відповідає або перевищує наявний рівень домагань – виникають позитивні емоції, самооцінка підвищується. В іншому випадку виникають негативні емоції. Реакція самооцінки зумовлюється ступенем відхилення досягнутої мети від очікуваного результату. Хоча переживання успіху і невдачі в основному пов'язані з завданнями середнього ступеня складності. Удача в дуже легких і дуже важких завданнях не позначається на самооцінці.

В дослідженнях О. Борисової виявлено, що успіх чи неуспіх у професійній діяльності впливають на рівень професійних домагань особистості. Було з'ясовано, що працівники, які працюють ефективніше, характеризувалися здебільшого високим рівнем професійних домагань і відповідною їм стійкою, адекватною самооцінкою. І це закономірно, бо формування зазначених рис особистості зумовлене її трудовими успіхами та їх оцінюванням іншими членами колективу. І навпаки, через постійні невдачі, особливо в перші роки роботи, поступово закріплюється у свідомості особистості й оточуючих думка про неможливість взагалі досягти успіху. У результаті це призводить до заниження самооцінки й рівня професійних домагань [12, с.112].

Самооцінка є основою внутрішньої мотивації і тісно пов'язана з процесом пізнання. Структура самооцінки представлена двома компонентами – когнітивним (відображає знання людини про себе) та емоційним (відношення до себе як міру задоволеності собою). У діяльності самооцінювання ці

компоненти функціонують в нерозривній єдності: у чистому вигляді не може бути представлено ні те, ні інше. Знання про себе, що набувається суб'єктом в соціальному контексті, неминуче обростає емоціями, сила і напруженість яких визначається значущістю для особистості оцінюваного змісту. Основу когнітивного компонента самооцінки складають операції порівняння себе з іншими людьми, зіставлення своїх якостей з виробленими еталонами.

Рівень самооцінки суттєво впливає на психічний стан людини. Адекватно висока самооцінка психологічно є найбільш гармонійною для сучасного фахівця, висока ступінь співвідношення еталонної моделі і якостей особистості, підтримуються і оточуючими її людьми. Адекватна самооцінка супроводжується почуттям впевненості у своїх думках, діях та вчинках, дозволяє досягати поставленої мети. Відчуття щасливих подій у майбутньому створюють гармонійні стосунки з оточуючими людьми. Сучасний фахівець може завжди розраховувати на допомогу, підтримку та довіру оточуючих, що допомагають досягти високих професійних здобутків

Висновки з проведеного дослідження. З наведеного вище можна зробити наступні висновки. Самооцінка – результат тривалого процесу, який відбувається під впливом різноманітних детермінант і не припиняється впродовж усього життя людини. Самооцінка не лише залежить від оточення особистості, її стилю спілкування, успіхів у діяльності, а й впливає на всі сфери життя людини, корегує її поведінку.

Самооцінка є важливим регулятором поведінки людини, від якої залежать взаємовідносини особистості з оточуючим світом, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. Тим самим самооцінка впливає на ефективність діяльності і подальшого розвитку особистості.

У професійній діяльності самооцінка є одним із найважливіших механізмів саморегуляції діяльності, одним з факторів, що забезпечують високий рівень ефективності діяльності. Було встановлено, що неадекватно завищена самооцінка знижує надійність роботи, обумовлює конфлікти в групі, а адекватна самооцінка сприяє успішній діяльності. Професійна самооцінка як

вид та складова загальної самооцінки особистості являє собою оцінку своїх власних практичних і теоретичних знань та вмінь, відповідність їх певному еталону, усвідомлення рівня своїх досягнень серед інших суб'єктів професійної діяльності.

Перспективами подальших розвідок є аналіз взаємозв'язку типу особистості з особливостями професійної самооцінки.

Література:

1. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – М.: ЕКМОС, 1999. – 352 с.

2. Зеер Э. Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Свердловск, 1988. – 25 с.

3. Теплов Б. М. Способности и одарённость / Б. М. Теплов // Проблемы индивидуальных различий. – М., 1961. – С.9–20.

4. Лаврова Н. А. Влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек-человек» / Н. А. Лаврова // Психодиагностика: области применения, проблемы, перспективы развития: тезисы московской межвузовской научно-практической конференции. – М.: МИССО, 2003. – 195 с.

5. Психологический словарь. – М.: Педагогика – Пресс, 2001. – 440 с.

6. Фолкэн Чак Т. Психология – это просто / Чак Фолкэн. – М.: Гранд, 2002. – 640 с.

7. Онуфрієва Л. А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій / Л. А. Онуфрієва // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – 2013. – Вип. 22. – С.396–412.

8. Корнеева Л. Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности / Л. Н. Корнеева // Вестник ЛГУ. – 1989. – Вып. 4. – С.91–96.

9. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти / А. А. Реан. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с.

10. Маркова А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

11. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти: психологический атлас человека / А. А. Реана. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – С. 454–455.

12. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова. – СПб: Питер, 2003. – 256 с.