

**Тема: Самоэффективность работников с различным стажем
трудовой деятельности**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Реферат.....	3
Введение.....	6
Глава 1 Теоретические основы исследования самооффективности и стажа трудовой деятельности.....	9
1.1 Понятие и сущность самооффективности.....	9
1.2 Понятие и виды стажа трудовой деятельности.....	17
1.3 Влияние стажа трудовой деятельности на профессиональную компетентность и мастерство.....	21
Выводы по главе 1.....	27
Глава 2 Эмпирическое исследование самооффективности работников с различным трудовым стажем.....	29
2.1 Организация и методы исследования.....	29
2.2 Результаты исследования особенностей самооффективности и субъективного контроля работников различных сфер профессиональной деятельности.....	32
2.3 Результаты изучения особенностей самооффективности работников с различным стажем работы.....	47
2.4 Практические рекомендации по повышению самооффективности работников.....	52
Выводы по главе 2.....	55
Заключение.....	57
Список использованных источников.....	61
Приложения.....	67

**(ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, ЧТО НЕКОТОРЫЕ ФРАГМЕНТЫ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ
ИЗВЛЕЧЕНЫ ИЗ ДАННОГО ДОКУМЕНТА)**

РЕФЕРАТ

ФИО

Самоэффективность работников с различным стажем трудовой деятельности

Ключевые слова: самоэффективность, социальная самоэффективность, деятельностная самоэффективность, локус контроля, стаж трудовой деятельности, профессия

Объект исследования: самоэффективность.

Предмет исследования: самоэффективность работников с различным стажем трудовой деятельности.

Цель исследования: выявить особенности самоэффективности работников с различным стажем трудовой деятельности.

Методы исследования:

- методы теоретического исследования: теоретический анализ литературных источников, синтез, обобщение;

- психодиагностические методы: анкета, направленная на сбор социальных и статусных переменных; методика Дж. Маддукса и М. Шеера, направленная на диагностику самоэффективности (адаптация А.В. Бояринцевой); шкала общей самоэффективности (Р. Шварцер, М. Ерусалем, адаптация В.Г. Ромек), опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттер (модификация Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, Л. М. Эткинда).

- методы математической обработки статистических данных: критерий согласия Колмогорова-Смирнова, дескриптивная (описательная) статистика, U-критерий Манна-Уитни, однофакторный дисперсионный анализ.

- интерпретационные методы.

Полученные результаты и их новизна: выявлены особенности самоэффективности работников, установлены половые различия в самоэффективности работников. Установлены особенности самоэффективности работников в зависимости от семейного положения и профессии. Также были установлены особенности самоэффективности работников с различным стажем трудовой деятельности. Исследование обогащает научные знания в области психологии личности, психологии труда, психологии менеджмента.

Рекомендации по использованию: разработаны практические рекомендации по повышению самоэффективности работников.

Дипломная работа включает 60 с., 11 рис., 5 табл., 56 источников, 6 приложений.

РЭФЕРАТ

ФІО

Самаэфектыўнасць работнікаў з розным стажам працоўнай дзейнасці

Ключавыя словы: самаэфектыўнасць, сацыяльная самаэфектыўнасць, дзейнасная самаэфектыўнасць, локуса кантролю, стаж працоўнай дзейнасці, прафесія

Аб'ект даследавання: самаэфектыўнасць.

Прадмет даследавання: самаэфектыўнасць работнікаў з розным стажам працоўнай дзейнасці.

Мэта даследавання: выявіць асаблівасці самаэфектыўнасці работнікаў з розным стажам працоўнай дзейнасці.

Метады даследавання:

- метады тэарэтычнага даследавання: тэарэтычны аналіз літаратурных крыніц, сінтэз, абагульненне;

- псіхадыягнастычныя метады: анкета, накіраваная на збор сацыяльных і статутных зменных; методика Дж. Маддукса і М. Шэра, накіраваная на дыягностыку самаэфектыўнасці (адаптацыя А.В. Баярынцавай); шкала агульнай самаэфектыўнасці (Р. Шварцэр, М. Ерусалем, адаптацыя В.Г. Ромек), апытальнік «Узровень суб'ектыўнага кантролю» Дж. Ротэр (мадыфікацыя Е. Ф. Бажына, Е. А. Галынкінай, Л. М. Эткінда).

- метады матэматычнай апрацоўкі статыстычных даных: крытэрыі згоды Калмагорова-Смірнова, дэскрыптыўная (апісальная) статыстыка, U-крытэрыі Манна-Уітні, аднафактарны дысперсійны аналіз.

- інтэрпрэтацыйныя метады.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: выяўлены асаблівасці самаэфектыўнасці работнікаў, устаноўлены палавыя адрозненні ў самаэфектыўнасці работнікаў. Устаноўлены асаблівасці самаэфектыўнасці работнікаў у залежнасці ад сямейнага паўпападання і прафесіі. Таксама былі ўстаноўлены асаблівасці самаэфектыўнасці работнікаў з розным стажам працоўнай дзейнасці. Даследаванне ўзбагачае навуковыя веды ў галіне псіхалогіі асобы, псіхалогіі працы, псіхалогіі менеджменту.

Рэкамендацыі па выкарыстанні: распрацаваны практычныя рэкамендацыі па павышэнні самаэфектыўнасці работнікаў.

Дыпломная праца ўключае 60 с., 11 мал., 5 табл., 56 крыніц, 6 дадаткаў.

ABSTRACT

ФНО

Self-efficacy of employees with different lengths of service

Keywords: self-efficacy, social self-efficacy, activity self-efficacy, locus of control, length of service, profession

Object of the study: self-efficacy.

Subject of the study: self-efficacy of employees with different lengths of service.

Objective of the study: to identify the features of self-efficacy of employees with different lengths of service.

Research methods:

- methods of theoretical research: theoretical analysis of literary sources, synthesis, generalization;

- psychodiagnostic methods: a questionnaire aimed at collecting social and status variables; the technique of J. Maddux and M. Scheer, aimed at diagnosing self-efficacy (adapted by A.V. Boyarintseva); General Self-Efficacy Scale (R. Schwarzer, M. Jerusalem, adapted by V.G. Romek), Subjective Control Level Questionnaire by J. Rotter (modified by E.F. Bazhin, E.A. Golyunkina, L.M. Etkind).

- Methods of mathematical processing of statistical data: Kolmogorov-Smirnov goodness-of-fit test, descriptive statistics, Mann-Whitney U-test, one-way analysis of variance.

- Interpretive methods.

The results obtained and their novelty: the features of employees' self-efficacy were identified, gender differences in employees' self-efficacy were established. The features of employees' self-efficacy depending on their marital status and profession were established. The features of employees' self-efficacy with different lengths of service were also established. The study enriches scientific knowledge in the field of personality psychology, labor psychology, and management psychology. Recommendations for use: practical recommendations for increasing the self-efficacy of workers have been developed.

The thesis includes 60 pages, 11 figures, 5 tables, 56 sources, 6 appendices.

ВВЕДЕНИЕ

В области организационной психологии проблема самооффективности личности занимает одно из ведущих мест. В настоящее время проблемы самооффективности личности как в отношении теоретических основ, так и в плане прикладного применения являются недостаточно разработанными. Признанного концептуального понимания самооффективности в психологии все еще нет. В общепсихологическом аспекте такое положение отражено в слабой разработке феномена самооффективности. В прикладном плане область изучения самооффективности предстает в виде мозаичной картины разнообразных фактов, частных методик, подходов и положений, разработанных в рамках отдельных отраслей психологии. Разноплановость и фрагментарность ведущихся исследований обуславливает наличие разнообразных «белых пятен» в отношении структуры, механизмов, детерминации, функций самооффективности, в разработке диагностических методик ее изучения.

В психологии проблемой самооффективности личности занимались А. Бандура, М. Ерусалем, Р. Шварцер, М. Шерер, Д. Шанк, Б. Зиммерман, Дж. Капрара, Д. Сервон, Л. Первин, О. Джон, Т. О. Гордеевой, Е. А. Шепелевой, В. Г. Ромека, А. В. Бояринцевой, Д. А. Леонтьева и др.

Термин «самооффективность» был введен в научный психологический тезаурус А. Бандурой [1]. Основным условием достижения поставленных жизненных целей является уверенность самого человека в собственных силах, а также позитивная оценка способностей и компетентностей, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, а также социального взаимодействия. Самооффективность исследуется как представление человека о собственном потенциале успешности и имеет большой теоретический и эмпирический потенциал, поскольку позволяет прогнозировать развитие линии жизни в различных ракурсах: карьерных свершений, планирования и других.

На представление о самооффективности специалиста, как считают Н. Г. Салмина, Е. В. Звонова, Е. Ю. Елизарова [2] влияет его представление о собственной компетентности, уверенности в себе и способности брать ответственность за происходящее вокруг. Ввиду чего близкими понятиями к самооффективности является уверенность в себе, локус контроля, самооценка.

Современная действительность предъявляет высокие требования к качеству выполнения профессиональной деятельности, что определяет актуальность изучения какое влияние оказывает стаж работы на проявление самооффективности работников.

Цель исследования – выявить особенности самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности.

Объект исследования – самооффективность.

Предмет исследования – различия в проявлении самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности.

Задачи исследования:

1. Проанализировать подходы к исследованию понятий «самооффективность», «стаж трудовой деятельности».

2. Установить особенности самооффективности работников различных сфер профессиональной деятельности и факторы ее определяющие.

3. Определить различия в показателях самооффективности работников различных сфер профессиональной деятельности.

4. Установить особенности самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности.

5. Разработать практические рекомендации по повышению самооффективности работников различных сфер профессиональной деятельности.

Общая гипотеза исследования: заключалась в предположении о том, что существуют особенности самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности и профессиональной принадлежности.

Методы исследования. Для реализации поставленных задач и проверки гипотезы были использованы методы исследования, адекватные объекту и предмету изучения:

- методы теоретического исследования: теоретический анализ литературных источников, синтез, обобщение;

- психодиагностические методы: анкета, направленная на сбор социальных и статусных переменных: стаж трудовой деятельности, профессия, пол, возраст, семейное положение респондентов; методика Дж. Маддукса и М. Шеера, направленная на диагностику самооффективности (адаптация А.В. Бояринцевой); шкала общей самооффективности (Р. Шварцер, М. Ерусалем, адаптация В.Г. Ромек), опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттер (модификация Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, Л. М. Эткинда).

- методы математической обработки статистических данных: критерий согласия Колмогорова-Смирнова, дескриптивная (описательная) статистика, U-критерий Манна-Уитни, однофакторный дисперсионный анализ.

- интерпретационные методы.

Теоретическая значимость и научная новизна исследования: заключается в результатах исследования особенностей самооффективности работников различных сфер и различным стажем трудовой деятельности.

Исследование обогащает научные знания в области психологии личности, психологии труда, психологии менеджмента.

Практическая значимость. Знание особенностей проявления самооффективности работников в зависимости от стажа трудовой деятельности позволит психологу и/или менеджеру по кадрам выстроить работу по повышению самооффективности работников. Также стоит отметить, что результаты проведенного исследования могут быть учтены при организации и проведении комплекса мероприятий, направленных на повышения и развитие уровня самооффективности работников в зависимости от их стажа работы, профессии.

Структура дипломной работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы (56 источников) и приложений. Дипломная работа включает в себя 9 рисунков, 5 таблиц и представлена на 54 страницах машинописного текста.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ И СТАЖА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Понятие и сущность категории «самоэффективность»

В современной социально-экономической и политической ситуациях вопрос детерминант высокого качества жизни человека, сочетающего успешность профессиональной деятельности, ощущение внутреннего покоя и благополучия, сопровождающееся положительной самооценкой собственного социального взаимодействия, выступает как одно из актуальных направлений современной психологии, в том числе в вопросах целевой подготовки студентов. Большое внимание ученых и практиков привлекает феномен самоэффективности [3].

Самоэффективность (self-efficacy) – стержневое понятие в социально-когнитивной теории А. Бандуры [1]. Самоэффективность – это убеждение человека в своей способности эффективно (успешно) действовать в той или иной ситуации, в определенных условиях, вера в успех этих действий, что сопровождается предпочтением более сложных задач, постановкой достаточно трудных целей и проявлением упорства, настойчивости при их достижении [4].

С точки зрения А. Бандуры, необходимо различать ожидание эффективности (efficacy expectation) и ожидание результатов (outcome expectation). Ожидание результатов он понимает как оценку человеком того, что определенное поведение приведет к определенным результатам. Ожидание эффективности означает оценку того, в какой степени он в состоянии вести себя так, как это необходимо, чтобы получить некоторый результат. Различие состоит в том, что человек может полагать, что некоторое поведение наверняка приведет к желательному результату (ожидание результатов), но не верить в то, что он сам в состоянии совершить это поведение [4, с. 194; 5, с. 439]. Таким образом, самоэффективность – это убеждения в том, что индивидуум способен успешно осуществить поведение, необходимое для достижения ожидаемых результатов.

А. Бандура считает, что самоэффективность – центральная и важная детерминанта человеческого поведения, позволяющая достаточно точно предсказать реальное поведение человека. Он рассматривает самоэффективность как важный когнитивный фактор, воздействующий на

поведение человека и его результаты посредством когнитивных, мотивационных, аффективных и физиологических процессов.

Влияние самооффективности на поведение также зависит от таких её показателей, как уровень (степень), обобщенность и сила. Уровень самооффективности отражает вариации задач и ситуаций различных степеней трудности. Под обобщенностью понимается перенос представлений о собственной эффективности на другие виды задач и ситуаций. Сила сознаваемой субъектом эффективности измеряется через степень его уверенности в том, что он сможет выполнить данные задачи в конкретной ситуации [4, с.194].

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что восприятие собственной эффективности влияет на паттерны мышления, на решения, действия и переживания, на целеполагание и настойчивость, на каузальные атрибуции и мотивацию, а также на ряд других когнитивных и эмоциональных факторов, воздействующих в свою очередь на поведение и эффективность деятельности.

В экспериментальных исследованиях самооффективность является центральной детерминантой человеческого поведения, индикатором стратегии и способов реального поведения человека [5]. Самооффективность -важный когнитивный фактор, организующий поведение человека. Представление о собственной эффективности посредством задаваемой символической представленности (в виде образа, схемы и прочих обобщенных сигнификатов) влияет на целеполагание, паттерны мышления, решения, действия и переживания, настойчивость, успешность социального и профессионального взаимодействия и мотивацию, а также на ряд других когнитивных и эмоциональных факторов, обеспечивающих в конечном результате эффективность деятельности.

Высокий теоретико-объяснительный и эмпирико-практический потенциал теории самооффективности особенно ярко проявляется при ее рассмотрении в ракурсе иных психологических теорий детерминирования поведения. Например, весьма популярная концепция локуса контроля Дж. Роттера позволяет исследовать роль воспринимаемого контроля как личностно или социально (извне) детерминированного условия успешности жизнедеятельности [6; 7; 8]. В социально-когнитивной теории контроль детерминирован личными убеждениями в собственных, является одним из компонентов самооффективности [9].

В атрибутивной теории мотивации Б. Вайнера утверждается, что выбор человеком стратегии поведения базируется на представлении причин собственных успехов, неудач и степени собственной ответственности, что предопределяет и оценку полученных результатов, поскольку каузальные

атрибуции не только порождают ожидания будущих успехов и определяют степень настойчивости и уровень приложенных усилий, но и программируют эмоциональную окрашенность реакции [10].

Теория мотивации эффективности (R. W. White) рассматривает движущей силой возникновения поведения и его регуляции стремление к компетентности [11].

В некоторых случаях теория самоэффективности, подтверждая и развивая выдвинутые в других исследованиях теоретические положения, позволяет акцентировать внимание в первую очередь на внутренних силах человека, принимая во внимание роль социального воздействия. Например, концепция выученной беспомощности (M. E. Seligman) эволюционирует в явно гуманистском направлении в понятие «снижение ожиданий эффективности» А. Бандуры [12], а популярный сегодня в практической психологии термин «ориентация на овладение мастерством» (mastery-oriented qualities) имеет теоретические основы в конструкте высокой самоэффективности [13].

В работах С. Мадди (S. R. Maddi) выдвигается идея о том, что на выбор стратегии поведения субъекта влияют разнонаправленные установки, воздействия которых на человека способствует формированию такого личностного качества как жизнестойкость. Генеральный вектор выбора форму поведения направлен на выживание в стрессогенных ситуациях. Однако преодоление негативного воздействия субъектом всегда реализуется в контексте представления о возможности использовать ситуацию в целях личностного роста [14]. Жизнестойкость фактически определяет характеристики социальной активности в противовес сепарации и изоляции, направленной на преобразование собственной жизни. Жизнестойкость актуализируется в стремлении взять контроль над собственной жизнью, противостоя позиции бессилия. Высокий уровень жизнестойкости определяет готовность субъекту к принятию вызова и толерантности к риску [15].

Как отмечает Е.В. Селезнёва, что «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)» [16, с. 23].

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 [16].

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 [16].

В своем исследовании Н. Г. Салмина, Е. В. Звонова, Е. Ю. Елизарова выявили «признаки самоэффективности в сфере межличностного общения:

- способность человека осознавать, что большинство важных событий в его жизни были результатом его собственных действий, что он может контролировать их и, следовательно, чувствовать свою ответственность за эти события и за развитие всей своей жизни;

- признание человеком ответственности за благополучие собственной семейной жизни;

- способность субъекта управлять неформальными отношениями с другими людьми, сохраняя при этом доброжелательный эмоциональный фон;

- адекватная самооценка» [1, с. 180].

А также авторы установили «признаки самоэффективности в сфере предметной деятельности:

- способность осознавать, что человек сам является автором своей судьбы, что главные жизненные коллизии детерминированы личными исканиями, являются плодом собственных усилий, и, следовательно, являются управляемыми, поддаются развитию или коррекции, что определяет признание собственной ответственности за свою судьбу;

- обладание развитым чувством субъективного контроля;

- способность определять личный вклад в развитие своей профессиональной карьеры как решающий фактор ее успешности, а также воспринимать свой социальный статус в рабочей группе как результат выстроенной стратегии взаимодействия с коллегами;

- способность нести ответственность за свое здоровье» [1, с. 181].

Многочисленные исследования показывают, что люди, обладающие низким уровнем самооффективности 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 [17].

В противоположность им люди с высоким уровнем самооффективности:

- 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 [17].

Отдельно следует проанализировать роль самооффективности в профессиональной деятельности. По данным Дж. Капрары и Д. Сервона, «взаимосвязь самооффективности и достижений в профессиональной деятельности была установлена Стайковичем и Лутансом. Общий коэффициент корреляции между восприятием самооффективности 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 самооффективностью и успешностью выполнения оказался около 0,5. При этом, как подчёркивают

Стайкович и Лутанс, выявленные связи между самооффективностью и поведением отличает значительная устойчивость, а прогностическая сила самооффективности при оценке успешности выполнения заданий значительно выше, чем прогностическая сила личностных черт» [14, с. 385].

Первым среди отечественных исследователей на взаимосвязь профессионализма и самооффективности обратил внимание Р. Л. Кричевский [18]. 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 самооффективность 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» [18, с. 50].

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 лучше 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 самооффективность, но и другие индивидуальные, личностные или субъектные качества. Например, выявлена взаимосвязь самооффективности и гендерных качеств в процессе построения карьеры [19].

Установлена тесная взаимосвязь самооффективности и мотивации в сфере профессиональной деятельности. Так, в диссертационном исследовании А.В. Бояринцевой [20], выполненном на выборке российских предпринимателей, показано, что для последних характерно повышение мотивации достижения по мере роста самооффективности.

М.О. Левадняя показала, что «самооффективность наряду с направленностью мотивации, уровнем самооценки, локусом 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» [21, с. 132].

В исследовании В.Е. Купченко показано, что существуют положительные взаимосвязи между уровнем самооффективности

руководителей и их трудовым стажем и занимаемой должностью: руководители с большим трудовым стажем (10 и более лет), занимающие более высокую должность, обладают высоким уровнем самооффективности, уверены в себе, самостоятельны, способны реализовать себя во всех сферах деятельности, в том числе профессиональной, легче и быстрее справляются с трудными заданиями [22].

В исследовании В.Н. Кобец была установлена «корреляционная взаимозависимость уровня самооффективности в предметной деятельности с рядом объективных и субъективных показателей, которые отражают процесс формирования готовности к профессиональной деятельности будущих менеджеров. Самооффективность 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» [23, с. 226].

Ниже мы рассмотрим близкие понятия к самооффективности, либо те, феномены, которые непосредственным образом связаны и влияют на самооффективность личности. Так, Е.А. Проненко, Д.В. Вашумирская отмечают, что одним из важных элементов самооффективности является позитивное самоотношение, которое формируется, с одной стороны, от высокой оценки собственных успехов в прошлом, с другой стороны, от слов поддержки со стороны коллег и друзей. Данные, полученные нами, говорят о значимой роли наличия достижений в прошлом опыте и восприятия этого опыта как успешного в формировании самооффективности, которая в свою очередь влияет на целеполагание [24, с. 25].

В экспериментальных исследованиях, как отмечают Н. Г. Салмина, Е. В. Звонова, Е. Ю. Елизарова, самооффективность является центральной детерминантой человеческого поведения, индикатором стратегии и способов реального поведения человека. Самооффективность – важный когнитивный фактор, организующий поведение человека. Представление о собственной эффективности посредством задаваемой символической представленности (в виде образа, схемы и прочих обобщенных сигнификатов) влияет на целеполагание, паттерны мышления, решения, действия и переживания, настойчивость, успешность социального и профессионального взаимодействия и мотивацию, а также на ряд других когнитивных и эмоциональных факторов, обеспечивающих в конечном результате эффективность деятельности [16].

Высокий теоретико-объяснительный и эмпирико-практический потенциал теории самооффективности особенно ярко проявляется при ее рассмотрении в ракурсе иных психологических теорий детерминирования поведения. Например, весьма популярная концепция локуса контроля

Дж. Роттера позволяет исследовать роль воспринимаемого контроля как личностно или социально (извне) детерминированного условия успешности жизнедеятельности [25].

Дж. Роттер, работающий в рамках когнитивной теории, утверждает, что с ситуациями оценки и ожидания у человека связано понятие локуса контроля, который он предлагает считать устойчивой характеристикой личности. Уровень субъективного контроля позволяет эффективно оценить сформированность у индивида субъективного контроля над разнообразными жизненными ситуациями, выявляя степень независимости, самостоятельности и активности субъекта при достижении своих целей, развитие чувства личной ответственности как инициатора и активного участника происходящих событий. Дж. Роттер предлагает различать у индивида внутренний локус контроля (интернальная локализация), когда индивид имеет представление о том, что результат его деятельности зависит от него самого, и внешний локус контроля (экстернальная локализация), когда индивид считает, что результат его деятельности зависит от внешних условий [26]. А.С. Огнев предлагает считать интернальность характеристикой границ ответственности личности. Высокий уровень субъективного контроля связывают с ощущением человеком своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с самоуважением, социальной зрелостью и самостоятельностью личности или с их отсутствием [27].

По мнению Г. В. Косых в качестве характерного показателя профессиональной деятельности рассматривается самооэффективность, которая трактуется как уверенность человека в наличии у него высокого потенциала и возможности его эффективно использовать, то есть как основанная на знании и прежних переживаниях, субъективная убежденность в своей способности достигать определенного результата при определенных затратах, принимая более или менее адаптивное поведение [28]. Представления о самооэффективности несут информацию о самооценке личности и о степени самореализации. По данным А.С. Огнева, показатели самооэффективности в сфере профессиональной деятельности коррелируют прямой зависимостью с показателем уровня интернальности и показывают обратную корреляционную связь с показателем импульсивности, показатель самооэффективности в сфере общения положительно коррелирует с показателем экстраверсии [27].

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

В заключении можно отметить, что самооффективность как компонент самосознания человека обеспечивает саморегуляцию его целенаправленной активности за счет формирования суждений о своей способности успешно решить поставленные задачи. Самооффективность обеспечивает эффективность жизнедеятельности человека в целом, а не только в профессиональной сфере, содействуя выявлению и самодиагностике способности продуктивно решать определенные задачи; поддерживая мотивацию в процессе решения задач, гарантируя эмоциональную защиту в процессе решения задач и после его завершения.

1.2 Понятие и виды стажа трудовой деятельности

Многие авторы (В. А. Бодров, Л. И. Анциферова, Е. М. Борисова, Г. П. Логинова) связывают личностное развитие человека с профессиональным, рассматривая их в контексте профессионального становления. По их мнению, профессиональное становление – это динамичный, многоуровневый процесс, который занимает значительный период жизни и не сводится к профессиональному обучению. Переход к каждой последующей стадии закладывается на предыдущей и сопровождается возникновением у субъекта ряда противоречий и нормальных кризисов.

Процесс профессионализации (учитывая акмеологическую концепцию Э. Ф. Зеера) представляет основные этапы от ее начала и до вершины и включает пять стадий:

1. Оптация – выбор профессии с учетом индивидуально-личностных и ситуативных особенностей.
2. Профессиональная подготовка – приобретение профессиональных знаний, навыков и умений.
3. Профессиональная адаптация – вхождение в профессию, освоение социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование качеств и опыта.
4. Профессионализация – формирование позиций, интеграция личностных и профессиональных качеств, выполнение обязанностей.
5. Профессиональное мастерство – реализация личности в профессиональной деятельности [29].

Как отмечает Ю.П. Поваренков «в настоящее время в отечественной и зарубежной психологии сложилось большое количество различных периодизаций профессионального становления и реализации личности,

которые с определенной долей условности можно поделить на несколько групп (типов):

- онтогенетические, в которых в качестве временного фактора используется астрономический возраст человека;
- профессионалогенетические, в которых в качестве временного фактора используется профессиональный возраст (профессиональный стаж) человека;
- качественные, в которых временной фактор не используется;
- смешанные, в которых используются качественные и разные временные основания» [30, с. 201].

Большинство периодизаций относится к первой группе, значительно реже встречаются периодизации второй группы, периодизации третьей и четвертой группы лишь упоминаются в литературе.

В нашем исследовании нас интересуют именно периодизации второй группы, которые отражают в себе стаж работы человека.

В нормативных правовых актах Республики Беларусь выделяется несколько видов стажа: общий, специальный, выслуга лет как вид специального трудового стажа и страховой стаж [31].

Общий стаж работы – суммарная продолжительность трудовой, а также иной общественно полезной деятельности и других периодов, названных в законодательстве, независимо от продолжительности перерывов, причин увольнения и характера работы [31].

Специальный стаж работы – суммарная (общая) продолжительность работы в определенных условиях труда (тяжелых, вредных), на определенных должностях. С учетом специального стажа назначаются пенсии по возрасту на льготных условиях в связи с особыми условиями труда, а также пенсии за выслугу лет, которые являются особым видом специального стажа [31].

Страховой стаж – это суммарная продолжительность периодов деятельности застрахованного лица в течение его жизни, в которые уплачивались страховые взносы. В соответствии с Правилами персонифицированного учета учитываются сведения о страховом стаже и других периодах деятельности застрахованного лица. Именно этот стаж дает право на пенсию при достижении пенсионного возраста. При этом если среднемесячный фактический заработок, из которого уплачены обязательные страховые взносы, оказался ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством, указанные периоды засчитываются в стаж работы с применением поправочного коэффициента [31].

Также следует рассмотреть более подробнее периодизацию предложенную Д.Н. Завалишиной [32] в рамках ее подхода к

профессионализации с позиций категории онтологического субъекта. Она выделяет три стадии профессионализации личности:

- 1) адаптация человека к профессиональному труду – трудовой стаж работы до 5 лет;
- 2) идентификация личности с профессией – стаж работы до 10 лет;
- 3) выбор субъектом способа существования в профессии – стаж работы более 10-15 лет.

Для характеристики каждой стадии автор использует 4 базовых показателя:

- конкретизация системы «человек и профессия», которая задает рамки профессионального развития субъекта;
- определение основной задачи, которую решает субъект на данной стадии развития;
- выделение ведущего противоречия, которое разрешается субъектом;
- степень (уровень) профессионализма субъекта [32].

В периодизации А.К. Марковой выделяется 5 уровней и 9 этапов профессионализма, не принимая во внимание ни хронологический, ни профессиональный возраст субъекта труда:

- 1) допрофессионализм, он включает этап первичного ознакомления с профессией;
- 2) профессионализм, он состоит из трех этапов: профессиональной адаптации, самоактуализации в профессии и этапа мастерства;
- 3) суперпрофессионализм, он также включает три этапа: свободное владение профессией в форме творчества, овладение рядом смежных профессий, творческое самопроектирование себя как личности;
- 4) непрофессионализм, то есть осуществление деятельности на фоне деформации личности;
- 5) послепрофессионализм – завершение профессиональной деятельности [33].

В психологии помимо стажа трудовой деятельности рассматривают также такое понятие как «профессиональный возраст».

Так, профессиональный возраст относится к группе условных возрастов, поскольку его количественная составляющая связана с теми изменениями, которые происходят с человеком в ходе профессионализации, то есть в процессе его профессионального и карьерного развития.

В плане уточнения психологического содержания профессионального возраста обратимся к анализу некоторых аспектов практической деятельности работников кадровых служб организаций [34; 35]. Как известно, при устройстве на работу в любую организацию у претендентов, кроме

прочих данных, запрашивают такую информацию, как год рождения, трудовой стаж и профессиональный стаж.

Выбор этих показателей не является случайным и опирается на практический опыт работы сотрудников отделов кадров с персоналом. Выделенные показатели позволяют работникам кадровых служб судить о ряде ведущих характеристик общего и профессионального развития претендента и составить его предварительный портрет. Так, год рождения или паспортный возраст позволяет определить стадию жизненного пути, на которой находится претендент. Общий трудовой стаж свидетельствует о том, на какой стадии трудового пути находится претендент. Профессиональный стаж указывает на стадию профессионального пути в рамках конкретной специальности [36].

Проведенный анализ показывает, что профессионал обладает как минимум тремя типами возрастов: возрастом жизненного пути, возрастом трудового пути и возрастом профессионального пути. И если необходимо определить реальный возраст профессионала, нужно учитывать сочетание трех обозначенных возрастов [36].

Цикл профессионального пути, как и цикл трудового пути, по мнению Ю.П. Поваренков, имеет инвариантную структуру, которая состоит из некоторой последовательности стадий, ориентированных на решение конкретных профессиональных задач. Один из вариантов стадий представлен ниже:

1 стадия. Профессиональное обучение; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

2 стадия. Профессиональная адаптация. Решаемые задачи: обретение состояния адаптированности и достижение нормативного уровня профессиональной эффективности.

3 стадия. Профессиональное самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности. Решаемые задачи: профессиональная самореализация, достижение оптимального и желаемого пика профессиональной продуктивности.

4 стадия. Профессиональное сохранение. Решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.

5 стадия. Выбор направления дальнейшей профессионализации. Решаемые задачи: смена направления развития в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д. [37; 38].

В психологии наиболее подробно исследованы первая и вторая стадии профессионального цикла, в меньшей степени и слабо исследована 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 стадии. А именно эти стадии имеют большое значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены циклов профессионального пути [36].

В заключении можно подвести итог, что трудовой стаж – это период времени официального трудоустройства, или занятия индивидуальной предпринимательской деятельностью. Трудовой стаж делится на общий, специальный и страховой.

1.3 Влияние стажа трудовой деятельности на профессиональную компетентность и мастерство

На уровень профессиональной компетентности и мастерства влияет не только уровень образования, мотивация, личностные особенности специалиста, но и стаж трудовой деятельности. В данном параграфе мы рассмотрим эмпирические и теоретические исследования, направленные на изучение влияния стажа работы специалистов на их профессионально значимые характеристики.

В своем исследовании Ю. Д. Кузнецов, Ю. П. Поваренков, Н. А. Цветкова [39], учитывая цикличность профессионального становления и реализации личности, выделили этапы влияния трудового стажа на удовлетворенность трудом сотрудников.

Первый этап связан с процессами адаптации в рамках новой для начинающего специалиста профессиональной деятельности. Для этого этапа характерна высокая ситуативная тревожность. Возможно, она является следствием высокой неопределенности, которую испытывает человек на начальных этапах вхождения в профессию. Он еще не знаком со всеми членами коллектива, ему еще не совсем понятны реальные требования руководства фирмой, у него еще не сформировался устойчивый круг клиентов. Все это не способствует высокой удовлетворенности трудом и активизирует процессы профессионального самоопределения, направленные на подтверждение правильности сделанного выбора работы (профессии). Скорее всего, на данном этапе специалист переживает кризис профессионального развития, который мы называем кризисом адаптации [39].

К третьему году самостоятельной работы процессы профессиональной, социальной и организационной адаптации завершаются, что приводит к

резким изменениям ведущих показателей деятельности. Благодаря приобретенному опыту на втором этапе развития профессионализма эффективность деятельности риэлтеров начинает быстро расти. Неопределенность в решении профессиональных задач снижается, беспокойство и тревога за результаты своей деятельности уменьшаются, а удовлетворенность резко увеличивается. Но этот рост не может продолжаться бесконечно. Возможно, его останавливают реальные возможности профессии по удовлетворению потребностей человека и по реализации его потенциала. Тем самым начинается третий этап профессионального развития [39].

На данном этапе специалист добивается максимальных результатов за счет того, что он владеет ситуацией, разбирается во всех тонкостях профессии, знает, что и как надо делать, предвидит возможные проблемы и заранее их парирует. Все это, несомненно, приносит человеку высокое удовлетворение. На данном этапе процессы профессионального самоопределения минимизированы, в их активизации просто нет необходимости из-за высокой стабильности и определенности ситуации. Третий этап у специалистов продолжается в среднем 6-7 лет, а затем наблюдаются признаки нарастания тревожности и снижения удовлетворенности [39].

На четвертом этапе профессионального развития эффективность деятельности и уровень профессионализма работников, скорее всего, не снижаются, но высокие результаты приносят ему все меньше и меньше удовлетворения. Нарастает тревожность, которая в данном случае не является результатом неопределенности ситуации, как это было на первом этапе. Она является следствием того, что человек понимает: данная профессия перестает его устраивать как средство самореализации и удовлетворения потребностей. Почему происходит такое изменение отношения к выбранной профессии? Причин можно выделить несколько, но главная из них заключается в том, что за 10 лет работы в профессии у человека существенно изменяется трудовая мотивация, которая, как это хорошо известно, лежит в основе отношения к профессии. Рост ситуативной тревожности и снижение удовлетворенности трудом указывают на то, что наступает очередной кризис профессионального развития человека, который вновь активизирует процессы профессионального самоопределения [39].

В исследовании И.П. Греховой, М.Э. Гузич были установлены связи самооффективности с трудовым стажем педагогов. Так, «по результатам статистической обработки, у зрелых специалистов показатели коммуникативной самооффективности значимо отличаются от показателей двух других групп. Возможно, это связано с тем, что зрелые педагоги

находятся в середине профессионального пути, они акцентируют свое внимание на карьерном росте и профессиональном развитии, чему способствует выстроенная за годы работы в школе эффективная система взаимодействия с коллегами, начальством и учениками. К тому же в период пандемии и дистанционного обучения педагоги были вынуждены осваивать целый спектр новых технических средств, которые до этого были для многих вне зоны их актуального развития. Успешный результат этого процесса мог стать одним из факторов, который способствовал повышению оценки коммуникативной самоэффективности в группе зрелых специалистов» [40, с. 40].

Т.И. Куликова в своем исследовании пришла к выводу, что «устойчивость к стрессу зависит от опыта и стажа работы учителей. Можно утверждать, что учителя с более продолжительным стажем относятся к своей профессиональной деятельности более осознанно по сравнению с молодыми коллегами, а сложившаяся система отношений с миром позволяет лучше регулировать свои эмоции в ситуациях стресса и напряжения [41, с. 168].

А.М. Первитская анализировала предпочитаемые копинг-стратегии у педагогов с разным стажем работы. Так «для педагогов со стажем работы до 3 лет доминирующей стратегией является асоциальная стратегия, выраженная в модели агрессивных действий и относящаяся к неконструктивным стратегиям. Конструктивные просоциальные стратегии: вступление в социальный контакт и особенно модель – поиск социальной поддержки – выражены в меньшей степени, чем у педагогов со стажем работы от 4 до 10 лет, и от 11 и более лет. Именно поэтому индекс конструктивности копинг-стратегий в данной группе педагогов ниже, чем в двух других. Педагоги со стажем работы от 4 до 10 лет, и от 11 и более лет в большей степени применяют конструктивную просоциальную стратегию, выраженную в модели - поиск социальной поддержки, однако у педагогов, стаж работы которых 11 и более лет, эта модель поведения выражена сильнее, так же как и модель – вступление в социальный контакт. При этом в 3-й группе педагогов (стаж работы от 11 и более лет) повышаются показатели пассивных стратегий, выраженных в модели осторожных действий и особенно в модели - избегание. Для педагогов со стажем работы от 4 до 10 лет, кроме модели поиск социальной поддержки, характерна также прямая стратегия, выраженная в импульсивных действиях» [42, с. 94].

М. Э. Махмудова, Т. В. Пфау установили влияние стажа работы на нервно-психическую устойчивость сотрудников МЧС. Авторы утверждают, что «сотрудники МЧС с большим стажем работы чувствуют себя в экстремальных ситуациях гораздо лучше, чем их коллеги с более низким стажем работы, что еще раз доказывает рост личностного адаптационного

потенциала при осуществлении профессиональной деятельности в условиях производства, отличающегося значительной долей стрессогенности» [43, с. 68].

И. В. Васильева, П. Е. Григорьев установили особенности эмоционального выгорания врачей, в зависимости от стажа их работы. Они отмечают, что «системный анализ выраженности синдромов и симптомов эмоционального выгорания показывает, что наиболее страдающая группа сотрудников медицинских учреждений – это люди в возрасте 45-55 лет, проработавшие свыше 15 лет в сфере здравоохранения. Наиболее адаптивна и сохранна группа врачей в возрасте 35-45 лет, со стажем от 7 до 15 лет, для них характерны только симптомы, связанные с экономным расходом эмоций: избирательное эмоциональное реагирование, экономия эмоций и эмоциональный дефицит. Начинающие свою профессиональную деятельность в медицинской сфере врачи (возраст 26-35, стаж от 1 до 7 лет) имеют выраженный симптом эмоционально-нравственной дезориентации» [44, с. 25].

З.В. Якимова, А.С. Пушкина в своем исследовании изучали динамику уровня вовлеченности персонала в зависимости от стажа работы в организации. Ими было установлено, что «сотрудники, чей стаж работы в компании составляет от 1 до 3 лет и 5 до 10 лет, имеют средние показатели, они уже знают компанию, их все устраивает, многие показатели и у первой, и у второй группы совпадают или отличаются незначительно. В зону риска попадают работники, проработавшие в компании до 1 года и от 3 до 5 лет. Однако если с первой категорией все предельно понятно – сотрудники еще не в полной мере адаптировались в компании, еще рано говорить о вовлеченности, приверженности и отдаче организации, то со второй категорией необходимо работать, потому как, скорее всего, здесь имеет место эмоциональное выгорание. На данную категорию сотрудников руководству следует обратить пристальное внимание, потому как именно эта часть работников составляет основную часть всей штатной численности и принимает основное участие в экономической деятельности организации» [45, с. 285].

Кроме того, авторами также было установлено, что «именно у данной категории сотрудников (стаж работы от 3 до 5 лет) наблюдается самый низкий процент удовлетворенности балансом работы и личной жизни (удовлетворены только 34% опрошенных) и удовлетворенности бизнес-процессами организации (удовлетворены только 35% опрошенных)» [45, с. 286].

Н.Л. Клячкина в своей статье анализировала особенности мотивационной и ценностной сфер специалистов с разным стажем работы.

Автор приходит к выводу, что «чем больше стаж работы специалиста, тем ниже его удовлетворенность своей деятельностью. Специалисты со стажем работы до 5 лет более удовлетворены своей трудовой деятельностью. Подобный результат является неблагоприятным. Специалист с каждым годом работы по профессии все менее и менее удовлетворен условиями и возможностями, предоставляемыми профессией. Возможно, снижение удовлетворенности трудовой деятельностью взаимосвязано с эмоциональным выгоранием специалистов с большим стажем работы» [46, с. 116].

Также М.В. Ланских, Ю.Н. Гут, Н.Н. Дорониной было установлено, что у сотрудников предприятий со стажем до 5 лет процессуальная ориентация преобладает над результирующей в компонентном составе мотивов: преобразование, конкуренция и достижение. Это свидетельствует о том, что данные работники ориентированы на деятельность ради самого процесса, на достижение мастерства и на то, чтобы развивать свои личностные и профессиональные особенности, способствующие их профессиональной деятельности [47].

В то время как у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет и от 10 до 15 лет результирующая ориентация доминирует над процессуальной. Причем у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет ведущими смыслообразующими мотивами являются преобразование, коммуникация, конкуренция и достижение, что свидетельствует об их ориентации на получение результата ради самого результата, на активное взаимодействие с коллегами в процессе выполнения профессиональных задач, стремление быть лучше своих коллег и иметь высокий авторитет, готовность ставить перед собой сверхзадачи и достигать их. Смыслообразующими мотивами у сотрудников со стажем от 10 до 15 лет являются преобразование, утилитарно-прагматический, кооперация, конкуренция и достижение [47].

Также Ю.Е. Щурова, О.С. Забабурина находят связь мотивации и со стажем работы. Ими было установлено, что с увеличением стажа работы у сотрудников формируется ориентация на альтруизм в выполняемой деятельности и снижается потребность в достижении цели. Вместе с тем статистически значимые различия в преобладающих обобщенных устойчивых мотивах достижения у сотрудников как со стажем работы менее 1 года, так и со стажем работы более 3-х лет отсутствуют [48].

Благодаря проведенному исследованию Ю.Е. Щуровой, О.С. Забабуриной, можно сделать вывод о том, что следует уделять особое внимание повышению мотивации достижения сотрудников, у которых стаж работы более 3-х лет. Проведение тренингов, неформальных мероприятий, приглашение коучей поможет повысить как качество работы специалистов с

более высоким стажем, так и обеспечит высокий уровень обслуживания, сервиса и улучшит имидж компании [48].

М.Е. Гумницкий установил зависимость ценностного давления субъекта от стажа работы в организации. Значение ценностного давления субъекта по мере роста стажа носят неравномерный (колебательный) характер. При этом наибольший рост значений наблюдается в первый год работы, а наименьшее значение – в период от 12 до 17 месяцев. При стаже в три, пять и шесть лет работы также наблюдается рост ценностного давления субъекта. Таким образом, «новичков» важно сопровождать не только в течение испытательного срока (3 месяца), но и в течение всего первого года работы. Также есть периоды, когда опытные сотрудники могут рассматривать вопросы о смене своей профессиональной деятельности, на что также важно обращать внимание их руководителям и подразделению по работе с персоналом [49].

Т. Н. Зазнобова в своем исследовании обращает внимание на особенности адаптации сотрудников с небольшим стажем работы. Так, ей было установлено, что преобладающим является низкий уровень адаптации – представлен у 60% специалистов. При этом большинство молодых специалистов – 65% имеют низкий уровень принятия других, не готовы принимать и уважать различия и мнения других, в то время как испытывают эмоциональный дискомфорт 60% молодых специалистов [50].

Следует отметить, что анализ результатов исследования типа отношения к себе как профессионалу показал, что половина молодых специалистов имеют пассивно-позитивное отношение, которые переживают позитивные чувства относительно себя, своих личностных и профессионально-психологических качеств, однако у них отсутствует выраженное стремление к профессионально и личностно-значимым целям и повышению профессиональной компетентности [50].

Как отмечает П. Мучински «с увеличением стажа работы у специалистов повышается удовлетворенность значимостью профессии, возможностями повышения квалификации, реализации индивидуальных особенностей, возможностями творчества в процессе работы. При этом у них снижается удовлетворенность размером заработной платы и работой в целом» [51, с.329]. Специалист отмечает большую значимость потребностей получать хорошую зарплату, иметь возможности для профессионального роста, получать новые навыки и знания, иметь хорошие рабочие условия, быть по достоинству оцененными руководством [52].

Таким образом, можно заключить, что стаж трудовой деятельности оказывает влияние на различные профессиональные и личностные характеристики специалистов.

Выводы по главе 1

1. Самоэффективность – это убеждение человека в своей способности эффективно (успешно) действовать в той или иной ситуации, в определенных условиях, вера в успех этих действий, что сопровождается предпочтением более сложных задач, постановкой достаточно трудных целей и проявлением упорства, настойчивости при их достижении.

Самоэффективности особенно ярко проявляется при ее рассмотрении в ракурсе иных психологических теорий детерминирования поведения. Так, концепция локуса контроля Дж. Роттера позволяет исследовать роль воспринимаемого контроля как личностно или социально (извне) детерминированного условия успешности жизнедеятельности.

Влияние самоэффективности на поведение зависит от таких её показателей, как уровень (степень), обобщенность и сила. Уровень самоэффективности отражает вариации задач и ситуаций различных степеней трудности. Под обобщенностью понимается перенос представлений о собственной эффективности на другие виды задач и ситуаций. Сила сознаваемой субъектом эффективности измеряется через степень его уверенности в том, что он сможет выполнить данные задачи в конкретной ситуации.

2. В отечественной и зарубежной психологии сложилось большое количество различных периодизаций профессионального становления и реализации личности, которые можно поделить на несколько групп (типов): онтогенетические (С.Я. Батышев, С.Н. Чистякова, Т.И. Шалавина), в которых в качестве временного фактора используется астрономический возраст человека; профессионалогенетические (Э.Ф. Зеер, Д.Н. Завалишина), в которых в качестве временного фактора используется профессиональный стаж человека; качественные, в которых временной фактор не используется (А.К. Макарова); и смешанные, в которых используются качественные и разные временные основания.

В нормативных правовых актах Республики Беларусь выделяется несколько видов стажа: общий, специальный, выслуга лет как вид специального трудового стажа и страховой стаж. Общий стаж работы – это суммарная продолжительность трудовой, а также иной общественно полезной деятельности и других периодов, названных в законодательстве, независимо от продолжительности перерывов, причин увольнения и характера работы.

3. Стаж трудовой деятельности оказывает влияние на различные профессиональные и личностные характеристики специалистов. Теоретический анализ позволил установить, что чем более продолжительный стаж работы у специалиста, тем в большей степени повышается риск профессионального выгорания, высокие результаты приносят все меньше и меньше удовлетворения. Также можно отметить, что чем больше стаж работы специалиста, тем ниже его удовлетворенность своей деятельностью.

Вместе с тем у зрелых специалистов показатели коммуникативной самооффективности более выше, при этом специалисты с более продолжительным стажем относятся к своей профессиональной деятельности более осознанно по сравнению с молодыми коллегами.

ГЛАВА 2

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМ ТРУДОВЫМ СТАЖЕМ

2.1. Организация и методы исследования

Целью данного исследования является выявление особенностей самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности.

Задачами эмпирического исследования являются:

1. Выявить особенности самооффективности работников.
2. Определить различия в показателях самооффективности работников различных сфер профессиональной деятельности.
3. Установить особенности самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности.
4. Разработать практические рекомендации по повышению самооффективности работников.

Гипотеза исследования: существуют особенности самооффективности работников с различным стажем трудовой деятельности и профессиональной принадлежности. Данная гипотеза более широко раскрывается в следующем: стаж трудовой деятельности оказывает влияние на уровень самооффективности и уровень субъективного контроля работников.

Проверка выдвинутой гипотезы осуществлялась в эмпирическом исследовании на выборке из 60 респондентов, в возрасте от 23 до 48 лет. В том числе респонденты были представлены разного пола: 28 женщин и 32 мужчины, со стажем трудовой деятельности от 1 года до 22 лет. Исследование реализовывалось на базе ИООО «Гостиница Пекин-Минск», УЗ «6 ГКБ» травматолого-ортопедическое отделение, ГУО Детский сад №273, №253, №543, ГУО СШ №69.

Методики исследования.

1. Анкета, направленная на сбор социальных и статусных переменных: стаж трудовой деятельности, пол, возраст, семейное положение респондентов.

2. Методика Дж. Маддукса и М. Шеера, направленная на диагностику самооффективности (адаптация А.В. Бояринцевой). Данная методика направлена на определение деятельностной 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.

Методика представляет собой набор из 23 суждений. Первые 17 суждений относятся к деятельностной самооэффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности в выполнении тех или иных задач. Шесть последних суждений относятся к социальной самооэффективности, то есть характеризуют восприятие человеком собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми.

Респонденту предлагается выразить степень согласия с каждым из приведенных суждений, используя измерительную шкалу следующего типа: «Абсолютно не согласен» «Полностью согласен» -5 -4 -3 -2 -1 +1 +2 +3 +4 +5. В случае полного согласия с суждением кружком обводится цифра «+5», в случае абсолютного несогласия цифра «-5». (Приложение А).

3 Шкала общей самооэффективности (Р. Шварцер, М. Ерусалем, адаптация В.Г. Ромек). Методика представляет собой самоопросник, ненаправленный на измерение субъективного ощущения личностной эффективности в рамках авторской концепции.

Русскоязычная версия опросника общей самооэффективности состоит из 10 пунктов, каждый из которых имеет 4 степени согласия с ним респондента. Все вопросы прямые, по шкале формируется единственный балл, отражающий общий показатель субъективной оценки личностной эффективности.

Суммарные значения по шкале получаются простым суммированием отдельных оценок и лежат в диапазоне от 10 до 40. Статистические показатели свидетельствуют о том, что шкала общей самооэффективности является одномерным, гомогенным и в достаточной степени надежным психологическим измерительным инструментом (Приложение Б).

4. Опросник «Уровень субъективного контроля». Методика УСК (уровень субъективного контроля) получила наибольшее распространение в нашей стране, авторами которой являются Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд.

В основе данной методики лежит концепция локуса контроля Дж. Роттера. Однако у Роттера локус контроля считается универсальным по отношению к любым типам ситуаций: локус контроля одинаков и в сфере достижений, и в сфере неудач. При разработке методики УСК авторы исходили из того, что иногда возможны не только однонаправленные сочетания локуса контроля в различных по типу ситуациях. Это положение имеет и эмпирические подтверждения. В связи с этим разработчики теста предложили выделить в методике диагностики локуса контроля субшкалы:

контроль в ситуациях достижения, в ситуациях неудачи, в области производственных и семейных отношений, в области здоровья.

Всего опросник УСК состоит из 44 пунктов.

В целях повышения достоверности результатов опросник сбалансирован по следующим параметрам:

1) по интернальности-экстернальности – половина из пунктов опросника сформулирована таким образом, что положительный ответ на них дадут люди с интернальным УСК, а другая половина сформулирована так, что положительный ответ на нее дадут люди с экстернальным УСК;

2) по эмоциональному знаку – равное количество пунктов опросника описывают эмоционально позитивные и эмоционально негативные ситуации;

3) по направлению атрибуций — равное количество пунктов сформулировано в первом и третьем лице.

В отличие от шкалы Роттера в опросник включены пункты, измеряющие интернальность-экстернальность в межличностных и семейных отношениях. Для медико-психологических исследований в него включены пункты, измеряющие УСК. в отношении болезни и здоровья (Приложение В).

Исследование проходило в несколько этапов:

1 этап. Респонденты были обследованы с помощью методик, направленных на диагностику самооффективности (результаты диагностики отражены в Приложении Г).

2 этап. Описывались и анализировались особенности самооффективности работников

3 этап. Описывался и анализировались половые различия в проявлениях самооффективности работников. Изучалось влияние семейного положения на самооффективность работников.

4 этап. Описывалось и анализировалось влияние стажа трудовой деятельности на проявления самооффективности работников.

5 этап. Описывалось и анализировалось влияние профессиональной сферы на проявления самооффективности работников.

6 этап. Разрабатывались и рассматривались уже имеющиеся в научной литературе психологические рекомендации по повышению самооффективности работников.

Методы математической обработки статистических данных: критерий согласия Колмогорова-Смирнова, дескриптивная (описательная) статистика, U-критерий Манна-Уитни, однофакторный дисперсионный анализ. Все результаты статистической обработки данных отражены в таблице Д1 Приложении Д.

2.2. Результаты исследования особенностей самооэффективности и субъективного контроля работников различных сфер профессиональной деятельности

На первом этапе эмпирического исследования с целью изучения особенностей самооэффективности работников респондентам предлагались следующие методики методика Дж. Маддукса и М. Шеера, направленная на диагностику самооэффективности (адаптация А.В. Бояринцевой); шкала общей самооэффективности (Р. Шварцер, М. Ерусалем, адаптация В.Г. Ромек). После обработки полученных данных нами были получены следующие результаты, отраженные на рисунке 2.1 (общая самооэффективность) и на рисунке 2.2 (деятельностная и социальная самооэффективность).

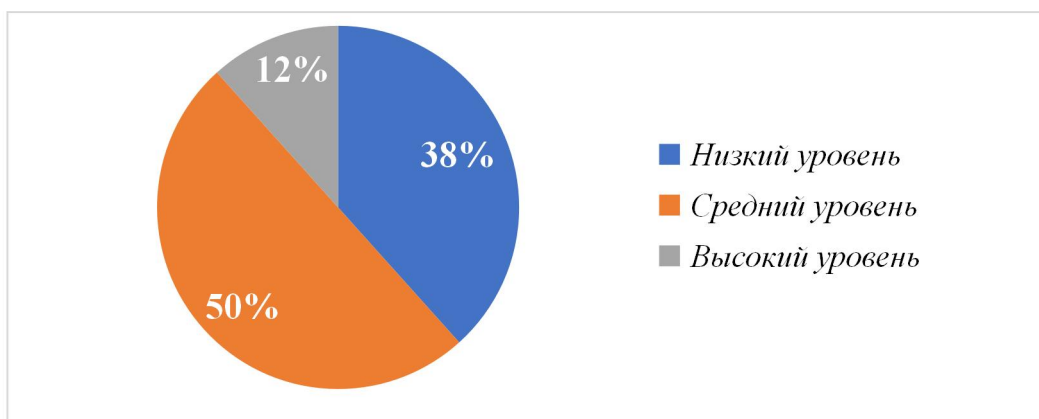


Рисунок 2.1 – Результаты изучения общей самооэффективности работников

Как видно из данных, представленных на рисунке 2.1, можно отметить, что большая часть работников обладают средним уровнем общей самооэффективности – 50% (30 респондентов). Данная группа работников в большинстве уверены в своих силах и в своих возможностях справиться с различной деятельностью, однако в непредвиденных и трудных ситуациях такие работники могут терять свою уверенность, ощущать растерянность и беспокойство. То есть они уверены в своих силах справляться с простыми и знакомыми действиями, знают как поступать в стандартных для них ситуациях, однако трудные и незнакомые ситуации вызывают у них замешательство и неуверенность в своих силах справиться с этим.

При этом 12% работников (7 респондентов) обладают высоким уровнем общей самооэффективности, а 38% (23 респондентов) низким уровнем. Работники с высоким уровнем самооэффективности уверены в своих способностях организовать и осуществить собственную деятельность, необходимую для достижения поставленных целей. Такие работники не

теряются в сложных и неожиданных ситуациях, стремятся доводить начатое до конца. Работники с высоким уровнем самоэффективности готовы к различным трудностям, так как полагаются именно на себя, на свои способности.

В то время работники с низким уровнем общей самоэффективности не уверены в своих силах и способностях справиться с различными ситуациями. Такие работники считают, что они большинство в своей жизни не способны контролировать. Работники с низким уровнем самоэффективности теряются в трудных и стрессовых ситуациях, не знают, что им делать и в большинстве полагаются на помощь из вне.

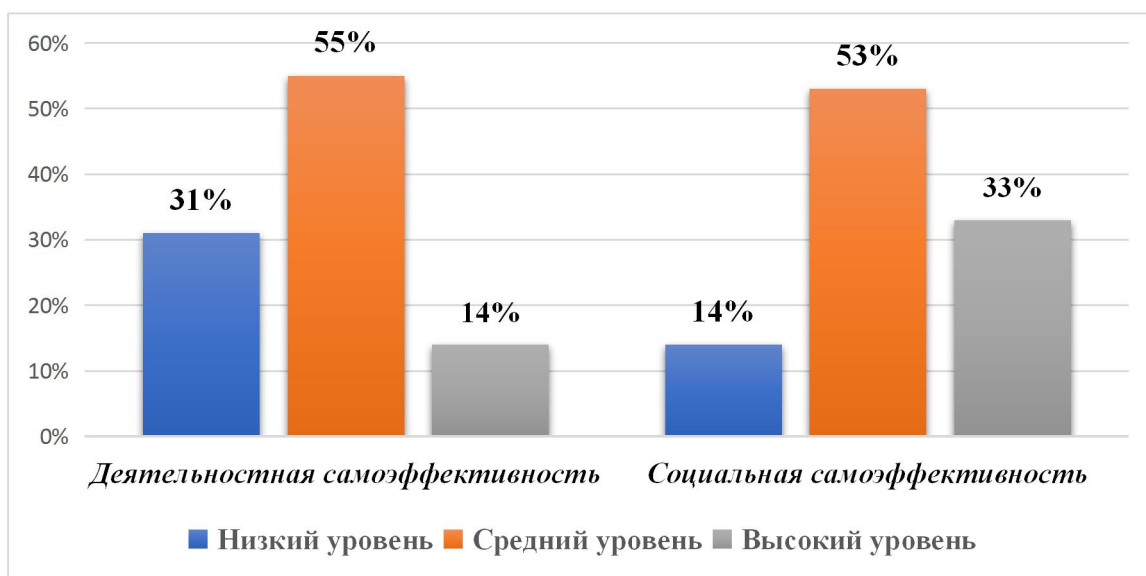


Рисунок 2.2 – Результаты изучения деятельностной и социальной самоэффективности работников

Результаты, отраженные на рисунке 2.2, позволяют нам заключить, что большая часть работников обладают средним уровнем деятельностной и социальной самоэффективностью, 55% (33 респондента) и 53% (32 респондента) соответственно. Данная группа работников способна планировать свою работу, стараются выполнять свой план действий, однако частые трудности либо проблемы на пути реализации поставленного плана могут уменьшить их усилия. Такие работники не проявляют яркого стремления изучать что-то новое, особенно если это выглядит для них сложным.

Во взаимодействии с другими людьми работники со средним уровнем социальной самоэффективности проявляют умеренную активность. У таких работников не большой круг общения, с близкими коллегами и друзьями они чувствуют себя уверенно, но взаимодействие с незнакомыми людьми могут вызывать определенные неудобства.

Вместе с тем, 31% работников (19 респондентов) обладают низким уровнем деятельностной самооффективности, а 14% (8 респондентов) высоким уровнем. Работники с низким уровнем деятельностной самооффективности часто бросают дела, не закончив их, им сложно достичь поставленные цели, проблемы и трудности в жизни зачастую приводят к упадку сил и не желанию что-то делать. В то время работники с высоким уровнем деятельностной самооффективности уверены в себе, когда проблемы возникают неожиданно, такие работники, зачастую находят пути их решения, не сдаются не смотря на определенные затруднения и сложности.

Также 14% работников (8 респондентов) обладают низким уровнем социальной самооффективности, а 33% (20 респондентов) высоким уровнем. Работники с низким уровнем социальной самооффективностью сталкиваются со сложностями в приобретении новых друзей, они боятся первыми проявить инициативу в разговоре, также данные работники ощущают себя неуютно на собраниях и в компаниях, где большое количество людей. Работник же с высоким уровнем социальной самооффективности легко устанавливают контакт, даже с незнакомыми им людьми, такие работники считают себя общительными, открытыми, с развитыми коммуникативными навыками.

С целью выявления различий в проявлении самооффективности работников в различных сферах (образования, здравоохранения и гостиничного бизнеса) нами были проанализированы результаты и отражены на рисунке 2.3.

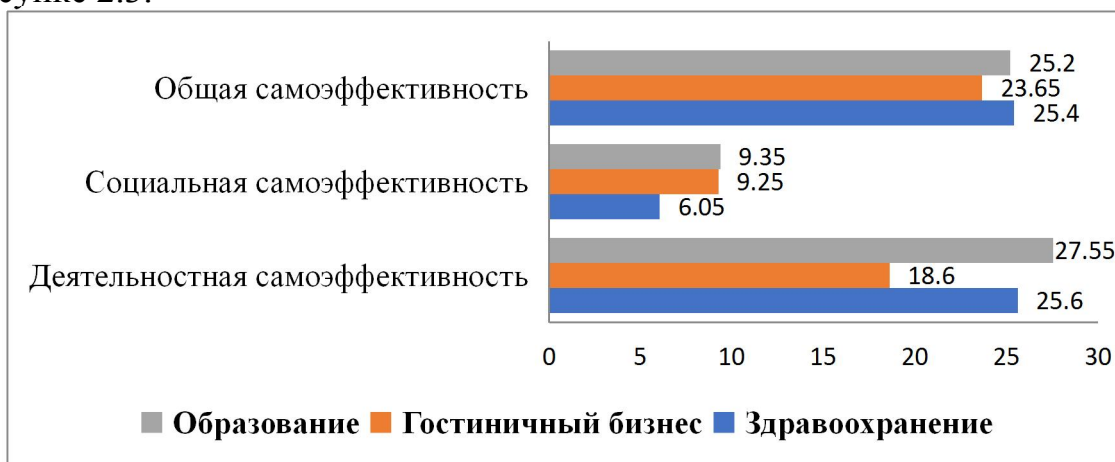


Рисунок 2.3 – Результаты изучения самооффективности работников различных сфер

Как видно из данных, представленных на рисунке 2.3, можно отметить, что деятельностная самооффективность находится у всех работников в пределах среднего уровня. Однако у работников сферы образования и здравоохранения деятельностная самооффективность имеет более выраженные значения. Из чего следует, что работники сферы образования и здравоохранения в большей степени воспринимают себя как деятельностного

человека, который способен добиться определенного успеха в выполнении различных задачах. Они в большей степени склонны следовать своему плану действий, способны доводить начатое до конца. В то время как работники гостиничного бизнеса чаще могут не закончить дело в определенный срок, они не так ориентированы на строгое соблюдение графиков и планов.

При этом социальная самоэффективность также у всех работников находится в диапазоне значений относящихся к среднему уровню. Однако у работников образования и гостиничного бизнеса социальная самоэффективность имеет более выраженные значения. Из чего следует, что работники образования и гостиничного бизнеса в большей степени прикладывают свои усилия к выстраиванию диалога и отношений с окружающими, они чаще сами могут быть инициаторами разговора или знакомства. В то время как работники здравоохранения реже являются инициаторами разговоров, они чаще ощущают дискомфорт при большом скоплении людей, не любят публичные разговоры, предпочитая общаться с более узким кругом людей.

Общая самоэффективность всех работников находится в пределах значений относящихся к среднему уровню, при этом ярко выраженных низких или высоких значений не отмечают у работников какой-либо сферы.

В таблице 2.1 представлены результаты изучения уровня субъективного контроля у работников. Методика УСК Р. Роттера позволяет определить склонность работника приписывать успех в выполняемой деятельности внешним или внутренним факторам, позволяя выявить локус контроля работников в различных сферах жизни, определяющим общий показатель самоэффективности.

Таблица 2.1 – Результаты изучения уровня субъективного контроля работников

Переменная	Средние значения	% с экстернальным локусом контроля	% с интернальным локусом контроля
В области достижений	6,03	32% (19 респ.)	68% (41 респ.)
В области неудач	4,63	67% (40 респ.)	33% (20 респ.)
В семейных отношениях	5,40	52% (31 респ.)	48% (29 респ.)
В производственных отношениях	5,92	37% (22 респ.)	63% (38 респ.)

Продолжение таблицы 2.1

В межличностных	5,60	43% (26 респ.)	57% (34 респ.)
-----------------	------	----------------	----------------

отношениях			
В отношениях здоровья	5,40	53% (32 респ.)	47% (28 респ.)
Общая интернальность	5,50	40% (24 респ.)	60% (36 респ.)

Результаты, представленные в таблице 2.1, позволяют заключить, что большая часть работников обладают интернальным локусом контроля – 60% (36 респондентов). Такие работники считают, что большинство важных событий в их жизни есть результат их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Интерналов отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

Вместе с тем 40% работников (24 респондента) имеют экстернальный локус контроля. Такие работники зачастую не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие. Они полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей. Работников с экстернальным локусом контроля отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

Также следует отметить, что большая часть работников обладают интернальным локусом контроля в области достижений – 68% (41 респондент). Такие работники в большинстве считают, что именно их заслуги в определенных достижениях. Работники из данной группы при оценке своих достижений ссылаются на свои личностные качества, умения, которые позволили добиться определенного успеха.

В то время как, работники с экстернальным локусом контроля в области достижений (32% (19 респондентов) наоборот считают, что их вклад в их достижения минимальный. Такие сотрудники считают, что они смогли достичь определенного успеха не за свой счет, а из-за удачи или сложившихся обстоятельств. Данная группа работников в большинстве считает, что не следует затрачивать большие успехи ради достижений каких-то больших целей, так как зачастую достижения не связаны с усилиями, а реализуются при помощи удачи, хороших знакомых и т.д.

Следует обратить внимание на то, что большая часть работников обладают экстернальным локусом контроля в области неудач – 67% (40 респондентов). Такие работники зачастую пытаются снять с себя ответственность за свои неудачи и ошибки. Они считают, что их неудачи

связаны с внешними обстоятельствами, а не с их усилиями и их качествами. Такие сотрудники часто склоны винить других или общество в своих неудачах и ошибках.

При этом 33% работников (20 респондентов) обладают интернальным локусом контроля в области неудач. Такие работники в своих неудачах видят причину именно в своих недочетах и ошибках. Данная группа работников берет ответственность за свои неудачи и ошибки на себя, стремясь учиться на своих ошибках. Однако чрезмерно высокий уровень интернальности в области неудач может привести к самообвинению и аутоагрессии.

Практически равное количество работников обладают как экстернальным (52% (31 респондент), так и интернальным (48% (29 респондентов) локусом контроля в области семейных отношениях. Работники с экстернальным локусом контроля в данной сфере зачастую склоны перекладывать всю ответственность за свои семейные отношения на других членов семьи. В то время работники с интернальным локусом контроля, наоборот, признают свою ответственность и роль в формировании гармоничных и благополучных семейных отношений.

Также следует отметить, что большая часть работников обладают интернальным локусом контроля в сфере производственных отношений – 63% (38 респондентов). Такие работники считают свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения и т. д. В то время как работники с экстернальным локусом контроля в сфере производственных отношений (37% (22 респондента), наоборот, склоны приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

57% работников (34 респондента) обладают интернальным локусом контроля в межличностных отношениях. Такие работники считают именно себя ответственными за характер и качество выстроенных межличностных отношений с окружающими. В то время как работники с экстернальным локусом контроля в межличностных отношениях (43% (26 респондентов) склоны приписывать более важное значение в этом процессе обстоятельствам, случаю или окружающим их людям.

При этом практически равное количество работников обладают как экстернальным (53% (32 респондента), так и интернальным (47% (28 респондентов) локусом контроля в отношении здоровья. Работники с интернальным локусом контроля в данной области считают себя во многом ответственными за свое здоровье: если они больны, то обвиняют в этом себя и полагают, что выздоровление во многом зависит от их действий. Работники же с экстернальным локусом контроля в отношении здоровья и болезни

считают болезнь и здоровье результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

С целью выявления различий в проявлении субъективного локуса контроля работников в различных сферах (образования, здравоохранения и гостиничного бизнеса) нами были проанализированы результаты и отражены на рисунке 2.4.

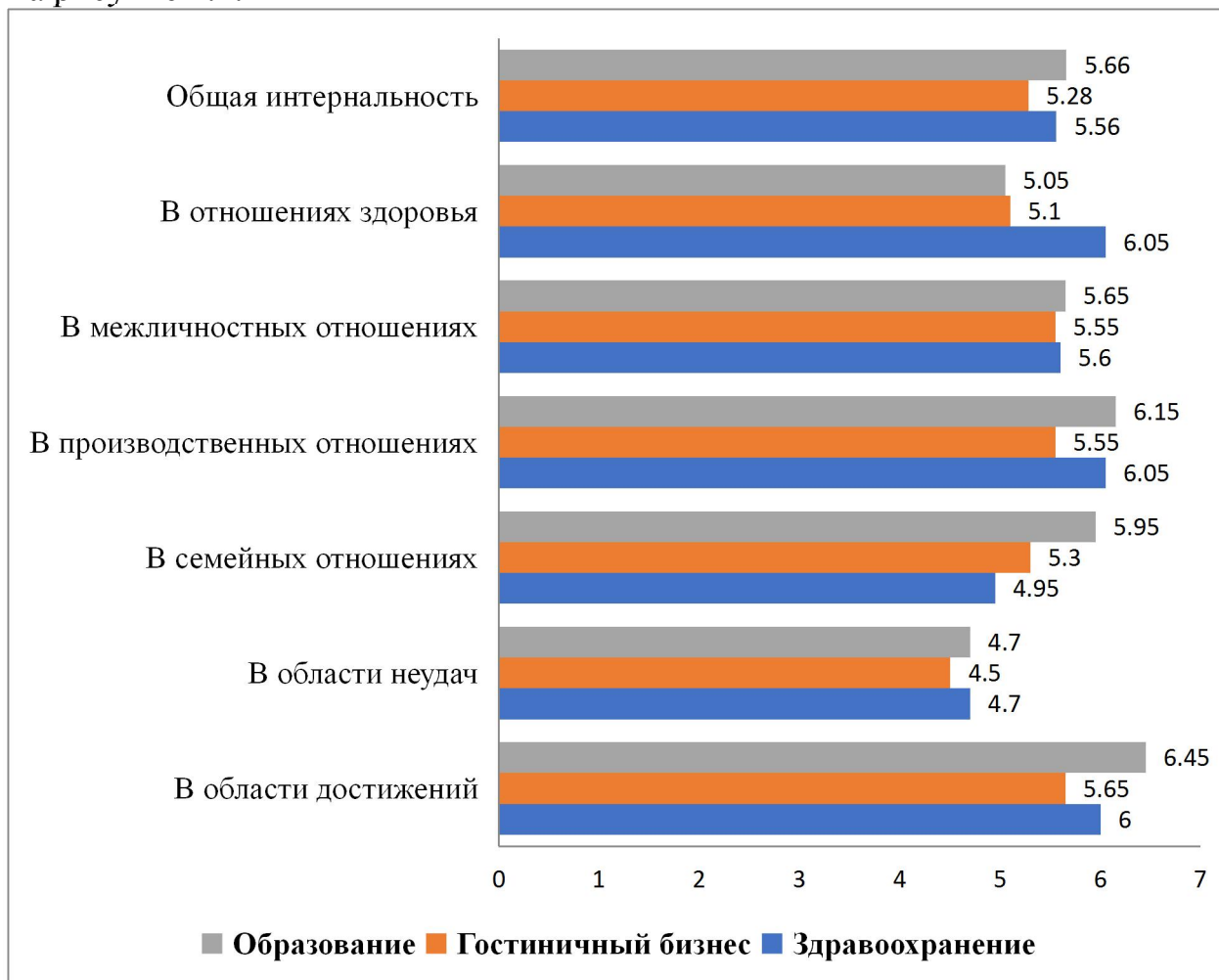


Рисунок 2.4 – Результаты изучения самоэффективности работников различных сфер

Результаты, представленные на рисунке 2.4, позволяют заключить, следующее:

Интернальность в области достижений характерна всем работникам вне зависимости от их сферы работы. При этом более выраженная интернальность в области достижений наблюдается у работников сферы образования. То есть чаще работники сферы образования приписывают себе заслуги связанные с различными достижениями, успехами.

Экстернальность в области неудач характерна всем работникам вне зависимости от сферы работы. Все работники в той или иной степени склонны предписывать окружающей среде, другим людям, случайности свои неудачи

и невезение. Они считают, что в их ошибках в большей степени виноваты не они сами, а стечение обстоятельств либо другие люди.

Интернальность в области семейных отношений в большей степени характерна работникам сферы образования и гостиничного бизнеса. В то время как работники сферы здравоохранения чаще демонстрируют экстернальный локус контроля в сфере семейных отношений. То есть работники сферы образования и гостиничного бизнеса осознают и понимают свой личный вклад и ответственность за благополучие и гармоничность семейных отношений. Работники же сферы здравоохранения в большей степени склонны перекладывать ответственность за благополучие семейных отношений на супругов либо других членов семьи.

Интернальность в производственных отношениях наблюдается у всех работников вне зависимости от сферы работы. При этом работники сферы образования и здравоохранения демонстрируют более выраженную интернальность в сфере производственных отношений. Данная группа работников склонны считать именно себя той движущей силой, которая способна добиться успеха и карьерного роста в выбранной профессии. В то время как работники сферы гостиничного бизнеса считают, что не всегда лишь от самого человека зависит его карьера и профессиональный рост.

Интернальность в межличностных отношениях характерна всем работникам вне зависимости от сферы работы. Работники чаще склонны считать, что они ответственны и от их усилий зависит качество выстроенных межличностных отношений.

Экстернальность в отношении здоровья характерна в большей степени работникам сферы образования и гостиничного бизнеса, а интернальность в данной области характерна работникам сферы здравоохранения. Работники сферы здравоохранения в большей степени понимают и осознают, что именно от их действий или бездействий зависит их здоровье. При этом работники сферы образования и гостиничного бизнеса чаще склонны переносить ответственность за свое здоровье на внешние обстоятельства, считая, что это больше компетентность врачей и медицинского персонала, а не их.

Обращая внимание на показатели общей интернальности можно заметить, что более высокие значения наблюдаются у работников сферы образования и здравоохранения, в сравнении с работниками сферы гостиничного бизнеса. Из чего следует, что работники сферы образования и здравоохранения более осмысленно и ответственно относятся к своей жизни, считая себя и свои поступки причиной своих достижений в различных сферах жизни.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Bandura, A. Self-efficacy mechanism in human agency / A. Bandura // *American Psychologist*. – 1982. – Vol. 37. – P. 122-147.
2. Салмина, Н. Г. Компоненты представлений о самоэффективности специалиста / Н. Г. Салмина, Е. В. Звонова, Е. Ю. Елизарова // *Вестник ГУУ*. – 2021. – №3. – С. 177-182.
3. Булышко, Н.А. К проблеме самоэффективности личности в психологии / Н.А. Булышко, Ю. А. Коломейцев // *Веснік МДПУ імя І. П. Шамякіна*. – 2009. – №3 (24). – С. 38 - 44.
4. Bandura, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change / A. Bandura // *Psychological Review*. – 1977. – Vol. 84. – P. 191-215.
5. Первин, Л. Психология личности: Теория и исследования / Л. Первин, О. Джон ; под ред. В. С. Магуна. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 607 с.
6. Звонова, Е. В. Возможности использования Интернет-выборки при изучении мотивации труда мигрантов / Е. В. Звонова, Т. Н. Нго // *Дистанционное и виртуальное обучение*. – 2016. – № 9 (111). – С. 90-98.
7. Rotter, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement / J. B. Rotter // *Psychological Monographs: General and Applied*. – 1966. – V. 80 (1). – P. 1-28.
8. Seryakova, S. B. Social and psychological conditions of career planning of employees in the organization / S. B. Seryakova, E. V. Zvonova, V. V. Seryakova // *Espacios*. – 2018. – V. 39, No. 5. – P. 29.
9. Bandura, A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies / A. Bandura // *Self-Efficacy in Changing Societies*. – Cambridge University Press, 1995. – P. 1-45.
10. Weiner, B. Judgments of responsibility. A foundation for a theory of social conduct / B. Weiner. – N.Y.: Guilford Press, 1995. – 301 p.
11. White, R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R. W. White // *Psychological Review*. – 1959. – V 66, No. 5. – P. 297-333.
12. Seligman, M. E. Helplessness: On depression, development, and death / M. E. Seligman. – San Francisco: Freeman, 1975. – 250 p.
13. Dweck, C. S. Self-theories: Their role in motivation, personality and development / C. S. Dweck. – Philadelphia: Psychology Press, Taylor & Francis Group, 1999. – 195 p.
14. Maddi, S. R. Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth (Springer Briefs in Psychology) / S. R. Maddi. – 2013 Edition. – Heidelberg: Springer Verlag GmbH, 2013. – 100 p.

15. Капрара, Дж. Психология личности / Дж. Капрара, Д. Сервон / пер. с англ. В. Белоусов. – СПб.: Питер, 2003. – 640 с.
16. Селезнёва Е.В. Самоэффективность как акмеологический инвариант профессионализма кадров управления / Е.В. Селезнёва // Акмеология. – 2016. – №1 (57). – С. 19-26.
17. Корсини Р., Ауэрбах А. Психологическая энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vocabulary.m/dictionary/3/word/0/oD10/oE00/oEC%EE%FD%F4%F4%E5%EA%F2%E8%E2%ED%EE%F1%F2%FC>. – – Дата доступа: 16.11.2024.
18. Кричевский, Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.Л. Кричевский // Акмеология. – 2001. – № 1. – С. 47-52.
19. Жорникова, Е.Н. Личностные факторы профессиональной карьеры женщин в налоговой системе: дис. ... канд. психол. наук / Е.Н. Жорникова. – М., 2003. – 170 с.
20. Бояринцева, А. В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: дис. ... канд. психол. наук / А. В. Бояринцева. – М., 2005. – 249 с.
21. Левадняя, М.О. Оценка психологической готовности руководителя к управлению в условиях кризиса: дис. ... канд. психол. наук / М.О. Левадняя. – М., 2003. – 163 с.
22. Купченко, В.Е. Особенности самоактуализации руководителей с различным типом ответственности / В.Е. Купченко // Организационная психология. – 2013. – Т. 3. – № 5. – С. 111.
23. Кобец, В.Н. Самоэффективность как самооценочная характеристика готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности / В.Н. Кобец // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – Т. 19. – № 20. – С. 222-228.
24. Проненко, Е.А. Характеристики достижения целей в профессиональной деятельности молодых людей: связь с уровнем самоэффективности и локусом контроля / Е.А. Проненко, Д.В. Вашумирская // Инновационная наука: Психология, Педагогика, Дефектология. – 2023. – №5. – С. 18-26.
25. Баязи, Н. А. О взаимосвязи ответственности и локуса контроля / Н. А. Баязи // Форум молодых ученых. – 2022. – №2 (66). – С. 22-25.
26. Плотникова, Е.С. Взаимосвязь локуса контроля и способности к самоуправлению / Е.С. Плотникова // Педагогика. Психология. Философия. – 2020. – №1 (17). – С. 42-46.

27. Огнев, А.С. Использование субъектогенетических эффектов в инновационных моделях обучения для системы современного образования / А.С. Огнев // Гуманитарный научный вестник. – 2018. - №1. – С. 27-30.
28. Косых, Г. В. Теоретические подходы к становлению личности руководителя в качестве субъекта управленческой деятельности / Г. В. Косых // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – №1. – С. 29-41.
29. Макарова, А.Н. Профессионализация личности как взаимосвязь личностного и профессионального становления специалиста / А.Н. Макарова. – РГПУ, 2005. – С. 87-89.
30. Поваренков, Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов / Ю.П. Поваренков / Ярославский педагогический вестник. – 2014. – №3. – С. – 200-205.
31. Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=V19201596>. – Дата доступа: 16.11.2024.
32. Завалишина, Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития / Д.Н. Завалишина. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 376 с.
33. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 2007. – 184 с.
34. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 304 с.
35. Цибарева, М. Е. Кадровый менеджмент / М. Е. Цибарева. – Самара : Изд-во Самарского университета, 2020. – 101 с.
36. Поваренков, Ю.П. Определение и виды возраста профессионала / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2022. – №1 (124). – С. 150 -161.
37. Поваренков, Ю. П. Уточненная классификация циклов профессионализации личности / Ю.П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. – 2020. – № 3 (48). – С. 111-117.
38. Поваренков, Ю. П. Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности: монография / Ю.П. Поваренков. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. – 179 с.
39. Кузнецов, Ю. Д. Профессиональный стаж как фактор изменения удовлетворенности трудом / Ю. Д. Кузнецов, Ю.П. Поваренков, Н. А. Цветкова // Вестник ТГПУ. – 2006. – №2. – С. 27-33.
40. Грехова, И.П. Особенности самооффективности учителей с разным стажем работы / И.П. Грехова, М.Э. Гузич // Северный регион: наука, образование, культура. – 2023. – №3 (55). – С. 36-42.

41. Куликова, Т.И. Взаимосвязь жизнестойкости и стрессоустойчивости учителей с разным стажем работы / Т.И. Куликова // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. – 2021. – №2. – С. 157 – 171.
42. Первитская, А.М. Анализ предпочитаемых копинг-стратегий у педагогов с разным стажем работы / А.М. Первитская // Вестник Курганского государственного университета. – 2013. – №4 (31). – С. 92-95.
43. Махмудова, М. Э. Нервно-психическая устойчивость сотрудников МЧС с различным стажем работы / М. Э. Махмудова, Т. В. Пфау // Наука. Мысль: электронный периодический журнал. – 2016. – №10. – С. 66 – 69.
44. Васильева, И. В. Особенности эмоционального выгорания врачей в зависимости от стажа работы / И. В. Васильева, П. Е. Григорьев // Таврический журнал психиатрии. – 2017. – №1 (78). – С. 21-27.
45. Якимова, З.В. Динамика уровня вовлеченности персонала в зависимости от стажа работы в организации / З.В. Якимова, А.С. Пушкина // АНИ: экономика и управление. – 2018. – №1 (22). – С. 283-286.
46. Клячкина, Н.Л. Особенности мотивационной и ценностной сфер специалистов с разным стажем работы / Н.Л. Клячкина // Вестн. Сам. гос. техн. ун-та. Сер. Психолого-педагогич. науки. – 2014. – №4 (24). – С. 113-118.
47. Ланских, М.В. Мотивация профессиональной деятельности сотрудников предприятий с разным стажем работы / М.В. Ланских, Ю.Н. Гут, Н.Н. Доронина // Ped.Rev. – 2023. – №4 (50). – С. 179-190.
48. Щурова, Ю.Е. Мотивация достижения сотрудников call-центров с различным стажем профессиональной деятельности / Ю.Е. Щурова, О.С. Забабурина // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – №80-1. – С. 470-472.
49. Гумницкий, М.Е. Особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от возраста и стажа работы в организации / М.Е. Гумницкий // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – 2023. – №4. – С. 343-361.
50. Зазнобова, Т. Н. Показатели психологической адаптации молодых специалистов в организации / Т. Н. Зазнобова // Вестник науки. – 2024. – №12 (81). – С. 1023-1028.
51. Мучински, П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2013. – 539 с.
52. Доценко, Е.В. Измерение приверженности персонала компании с помощью опросной методики / Е.В. Доценко // Психология и бизнес. – СПб., 2012. – С. 62-64.

53. Миронова, О.И. Повышение самооффективности студентов в условиях экзаменационного стресса / О.И. Миронова, К.А. Машкин // Педагогика и психология образования. – 2022. – №1. – С. 240-253.

54. Колесников, В.Н. Самооффективность как предиктор профессионального благополучия и мотивации профессиональной деятельности / В.Н. Колесников // Проблемы психологии образования: Сборник статей по итогам научно-практической конференции кафедры психологии Института педагогики и психологии Петрозаводского государственного университета, 2021. – С. 23–29.

55. Анциферов, Е. Е. Личностные факторы, влияющие на эффективность совладания со стрессом / Е. Е. Анциферов // Вестник науки. – 2023. – №9 (66). – С. 202 -217.

56. Нургалиева, Г. Влияние стресса на творческие способности журналиста / Г. Нургалиева // САЖЕІ. – 2024. – №7. – С. 11-14.