

УДК 159.922–056.12(043.3)

**Ліпінська Н. Ф.**

здобувач ОНУ імені І. І. Мечникова

e-mail n.lipinskaya@yandex.ua

ORCID ID 0000–0003–1927–0150

## ОСОБЛИВОСТІ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Стаття присвячена аналізу самоефективності особистості та її значення для формування особистості працівника органів внутрішніх справ. Самоефективність визначається як переконання людини щодо її спроможності керувати подіями, що впливають на її життя. Дії особистості в конкретній ситуації залежать від взаємного впливу довкілля та її свідомості, особливо від свідомих процесів, пов'язаних з переконаннями, що вона може або не може здійснити деякі дії, необхідні для того, щоб змінити ситуацію в кращу для неї сторону. **Ключові слова:** особистість, особистість працівника ОВС, життєдіяльність, особистісний потенціал, групова самоефективність, індивідуальна самоефективність.

**Постановка проблеми.** Сучасна психологічна наука переносить акцент з проблем слабкості індивіда на розвиток потенціалу особистості і знаходження внутрішнього ресурсу, що дозволяє їй бути справжнім суб'єктом життєдіяльності. Самоефективність в діяльності працівника ОВС — це уявлення і впевненість суб'єкта в тому, що свої знання, уміння, навички, досвід, вироблені раніше в конкретному виді діяльності, він зможе застосувати в аналогічній діяльності в майбутньому і сягне при цьому успіху. Самоефективність у спілкуванні працівника ОВС — це поєднання уявлень суб'єкта про те, що він компетентний у спілкуванні, і його впевненості в тому, що він зможе бути успішним комунікатором, який конструктивно розв'язує комунікативні завдання.

Сучасному суспільству потрібні високоефективні поліцейські, здатні правильно оцінювати і власні можливості, і результати своєї діяльності (у тому числі професійної). Суб'єктивне ставлення до виконуваної діяльності реалізується у зверненості людини до своїх внутрішніх резервів, потенціалів розвитку, можливостей обирання засобів дій і побудови певної стратегії діяльності, поведінки і життя в цілому. А це визначається самоефективністю особистості.

Важливо враховувати, що самоефективність не тотожня очікуванням особистості відносно результатів або наслідків її дій: самоефективність відрізняється від припущень про результат; самоефективність — це впевненість людини в тому, що вона може здійснити деякі конкретні дії, тоді як припущення про результат відносяться до того, що вона думає про можливі наслідки своєї діяльності.

**Мета статті** — теоретичний аналіз проблеми самоефективності працівника ОВС. Самоефективність як особистісна характеристика працівника

ОВС — це не глобальне поняття: вона міняється від ситуації до ситуації залежно від умінь, необхідних для реалізації професійної діяльності, від присутності або відсутності інших людей, від того, що працівник думає про здібності цих інших людей, особливо якщо він вважає їх умілішими, ніж він сам, від його здібності швидше потерпіти невдачу, ніж досягти успіху, а також від фізичного стану, особливо коли він відчуває втому, тривогу, апатію або пригніченість.

**Результати дослідження.** В сучасних роботах, присвячених становленню професійної самосвідомості майбутніх працівників органів внутрішніх справ, основна увага приділяється вивченню її когнітивного і емоційно-оцінного компонентів, тоді як для організації успішної діяльності, для досягнення високих результатів потрібна ще одна якість, а саме — самоефективність працівника ОВС.

Проблема самоефективності досить часто досліджуються зарубіжними психологами (А. Бандура, Л. Хьєлл, Д. Зіглер, Дж. Капрара, Д. Сервон та ін.). У вітчизняній психології відбувається процес теоретичного осмислення цього феномену та його попередня емпірична розробка (Р. Л. Кричевський, М. В. Чистова, Т. О. Гордєєва та ін.).

Поняття про самоефективність було введено Альбертом Бандурою в 70-ті роки не стільки для пояснення, скільки для цілеспрямованої роботи зі зміни особистості [1]. За допомогою цього поняття А. Бандура оцінював здатність людей до усвідомлення своїх здібностей і до використання цих здібностей якнайкраще. А. Бандура відмічав, що навіть за наявності скромних здібностей уміле їх використання дозволяє людині досягати високих результатів. В той же час наявність високого потенціалу автоматично не гарантує високі результати, якщо людина не вірить в можливість застосувати цей потенціал на практиці [1].

Ми згодні з визначенням самоефективності, наданим А. Бандурою, який визначає її як переконання людини щодо її спроможності управляти подіями, що впливають на її життя. Дії особистості в конкретній ситуації залежать від взаємного впливу довкілля та її свідомості, особливо від свідомих процесів, пов'язаних з переконаннями, що вона може або не може здійснити деякі дії, необхідні для того, щоб змінити ситуацію в кращу для неї сторону. Саме ці очікування А. Бандура назвав самоефективністю. «Переконання людини відносно її особистої ефективності впливають на те, який спосіб дії вона обере, як багато прикладатиме зусиль, як довго вона встоїть, зустрічаючись з перешкодами і невдачами, наскільки велику пластичність вона проявить по відношенню до цих труднощів» [1, с. 6].

На думку А. Бандури, сила, що керує людиною, знаходиться не в зовнішньому по відношенню до неї середовищі, а походить зі взаємодії довкілля, її власної поведінки та її особистості. На наш погляд, самоефективність є важливою особистісною характеристикою працівника органів внутрішніх справ і, у поєднанні з конкретними цілями і знанням про те, що потрібно робити, може істотно впливати на професійну.

Висока або низька самоефективність у поєднанні зі сприятливими або несприятливими умовами довкілля дозволяє розробити чотири можливі варіанти розвитку життєвої ситуації особистості (за А. Бандурою):

– коли самоефективність висока і умови довкілля сприятливі, найбільш вірогідний успішний результат;

– коли низька ефективність поєднується із сприятливими умовами, людина може впасти в депресію, бачачи, як інші досягають успіху в справах, які для неї самої здаються занадто складними;

– коли люди з високою самоефективністю стикаються з несприятливою ситуацією, вони зазвичай збільшують свої зусилля, намагаючись змінити довкілля. Вони можуть використати протест, соціальну активність або навіть силу, щоб досягти необхідних змін, але якщо усі їх спроби провалюються, тоді, як припускає А. Бандура, вони або відмовляться від свого способу дій і знайдуть інший, або шукатимуть більш сприятливе середовище;

– коли низька самоефективність поєднується з несприятливим довкіллям, людина відчуває апатію, вважає себе безпорадною і схильною миритися зі своїм положенням.

Самоефективність виникає, збільшується або зменшується залежно від одного з чотирьох чинників або від їх комбінації:

- 1) досвіду безпосередньої діяльності,
- 2) непрямого досвіду,
- 3) думки суспільства,
- 4) фізичного і емоційного стану людини [1].

Інформація про себе і про навколишній світ, отримана з перерахованих джерел, обробляється свідомістю і, спільно із спогадами про минулий досвід, впливає на уявлення про самоефективність. Крім того, самоефективність підпадає під вплив внутрішніх стандартів поведінки, що, на наш погляд, є значимим для правоохоронної діяльності.

Для сучасного українського суспільства та для пошуку особистістю свого місця у ньому важливою виступає теза про те, що самоефективність може бути не тільки індивідуальною, але й колективною, яка відноситься до упевненості людей в тому, що їх загальні зусилля можуть викликати соціальні зміни. Вона походить не з колективної «свідомості», а швидше з особистих ефективностей багатьох людей, працюючих разом.

А. Бандура вважає, що суб'єкти керують своїм життям не лише через індивідуальні самоефективності, але й за допомогою колективної ефективності. Проте особиста і колективна ефективність — не протилежні поняття, вони доповнюють один одного, змінюючи спосіб життя людей.

А. Бандура перераховує декілька чинників, що негативно впливають на колективну ефективність. По-перше, ми живемо у транснаціональному світі; подія в одній частині Землі позначається на житті людей в інших країнах, викликаючи у них відчуття власної безпорадності.

По-друге, новітні технології, які незрозумілі нам і непідвладні нашому контролю, здатні знизити рівень колективної ефективності.

Третій чинник, що підриває колективну ефективність, — це заплутаний соціальний механізм з бюрократичним прошарком, що перешкоджає

будь-яким змінам в суспільстві. Зустрічаючись з постійними невдачами у спробах щось змінити або розуміючи, як багато потрібно часу, щоб добитися якихось помітних змін, люди втрачають бажання взагалі робити будь-які дії. І тоді багато з них «замість того, щоб удосконалити засоби для побудови власного майбутнього... неохоче передають управління до рук технічних фахівців і громадських діячів» [1, с. 38].

По-четверте, величезний розмах і величина проблем, з якими стикається людство, здатні підірвати колективну ефективність. Війни, голод, перенаселення, злочини і природні катастрофи — ось тільки небагато з глобальних проблем, що залишають нас з почуттям безпорадності. Але А. Бандура вважав, що, незважаючи на ці величезні міжнародні проблеми, зміни у бік покращення можливі, якщо люди наполегливо повторюватимуть свої спільні зусилля і не дозволять збити себе з пантелику. «Сам час вимагає громадських ініціатив, які створюють почуття колективної ефективності і потрібно, щоб люди могли впливати на умови, що формують їх життя і життя майбутніх поколінь» [1, с. 38].

Аналіз наукових першоджерел дозволяє констатувати різні підходи до визначення самоефективності: як переконаність людей у своїх можливостях мобілізувати мотивацію, інтелектуальні ресурси, поведінкові зусилля на здійснення контролю за подіями, що створюють вплив на їх життя (Р. Л. Кричевський); як віру суб'єкта у свою здатність впоратися з певною діяльністю (Т. О. Гордеева); як поєднання уявлень людини про свої можливості і здібності бути продуктивною при здійсненні майбутніх діяльностей, спілкування та її упевненість в тому, що вона зуміє реалізувати себе в них і досягти очікуваного об'єктивного і суб'єктивного ефекту (К. М. Гайдар).

Для нашого дослідження особливостей самоефективності працівників органів внутрішніх справ науковий інтерес представляють погляди американських психологів М. Шеєра і Дж. Маддукса, які виділили такі види самоефективності, як самоефективність у сфері діяльності і у сфері спілкування. Подібна диференціація представляє дослідницький інтерес, оскільки розкриває деякі внутрішні складові самоефективності як особистісної характеристики. Самоефективність в діяльності — це уявлення і упевненість людини в тому, що свої знання, уміння, навички, досвід, сформовані раніше в конкретному виді діяльності, вона зможе застосувати в аналогічній діяльності в майбутньому і досягне при цьому успіху. Самоефективність у спілкуванні — це поєднання уявлень людини про те, що вона компетентна у спілкуванні, та її упевненості в тому, що вона зможе бути успішним комунікатором, який конструктивно вирішує комунікативні завдання.

Ми вважаємо, що особливу увагу необхідно приділяти розвитку самоефективності у курсантів майбутніх працівників органів внутрішніх справ, оскільки в процесі адаптації до навчання у вищому навчальному закладі системи МВС вони переживають безліч проблем, а саме:

- негативні переживання, пов'язані з відходом від шкільного колективу;
- невизначеність мотивації вибору професії;
- недостатня психологічна підготовка до неї;

– невміння здійснювати психологічне саморегулювання поведінки і діяльності, що посилюється відсутністю звички до повсякденного контролю викладачами;

– пошук оптимального режиму праці і відпочинку в нових умовах;

– налагодження побуту і самообслуговування, особливо при переході з домашніх умов у казарму;

– відсутність навичок самостійної роботи;

– невміння конспектувати, працювати з першоджерелами, словниками, довідниками та ін.

Для того, щоб вдало впоратися з виниклими проблемами, курсант як майбутній працівник ОВС повинен мати достатній рівень розвитку самоефективності. Ми згодні з А. Бандурою в тому, що самоефективність можна розвивати — як природнім чином в ході життя і накопичення людиною досвіду успішних дій або спостереження за успіхом інших, так і шляхом спеціально організованого психологічного навчання.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Таким чином, самоефективність як особистісна характеристика дозволяє оцінювати здатність працівника органів внутрішніх справ до усвідомлення своїх здібностей і до використання цих здібностей якнайкраще: навіть за наявності незначних здібностей їх уміле використання дозволяє досягати високих результатів. Водночас, наявність високого потенціалу автоматично не гарантує особистості високі результати, якщо вона не вірить в можливість застосувати цей потенціал на практиці. Самоефективність може бути не тільки індивідуальною, але й колективною, яка відноситься до упевненості людей в тому, що їх загальні зусилля можуть викликати соціальні зміни. Вона походить не з колективної «свідомості», а швидше з особистих ефективностей багатьох людей, працюючих разом.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні основних складових компонентів самоефективності працівника органів внутрішніх справ та можливостей їх реалізації в умовах нової української поліції.

### **Список використаних джерел і літератури**

1. Бандура А. Теория социального научения / Альберт Бандура. — СПб. : Евразия, 2000. — 320 с.
2. Кричевский Р. Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р. Л. Кричевский // Акмеология. — 2001. — № 1. — С. 47–52.
3. Огнев А. С. Теоретические основы психологии субъектогенеза / А. С. Огнев. — Киев, 1997. — 121 с.

### **References**

1. Bandura A. Teoriya socialnogo naucheniya [Theory of the social teaching], 2000, 320 p.
2. Krichevsky R. L. Samoefektivnist i akmeologicheskyy podhod k issledovaniyu lichnosti [Self-efficacy and acmeological going near research of personality], 2001, p. 47–52.
3. Ognev A. S. Teoreticheskie osnovi psihologii sub'ektogeneza [Theoretical bases of psychology of subjectgenez], 1997, 121 p.

**Липинская Н. Ф.**

соискатель ОНУ имени И. И. Мечникова

## **ОСОБЕННОСТИ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД**

### **Резюме**

Статья посвящена анализу самоэффективности и ее значения для формирования личности сотрудника органов внутренних дел. Самоэффективность определяется как убеждение человека относительно его способности управлять событиями, влияющими на его жизнь. Действия личности в конкретной ситуации зависят от взаимного влияния окружающей среды и ее сознания, а особенно от сознательных процессов, связанных с убеждениями, что она может или не может осуществить некоторые действия, необходимые для изменения ситуации в лучшую для нее сторону.

**Ключевые слова:** личность, личность сотрудника ОВД, жизнедеятельность, личностный потенциал, групповая самоэффективность, индивидуальная самоэффективность.

**Lipinska N.**

competitor Odessa national university of the name of I. I. Mechnikov

## **FEATURES OF SELF-EFFIACACY OF WORKERS OF OIA**

### **Abstract**

In the modern works sanctified to becoming of professional consciousness of future workers of organs of internal affairs, basic attention is spared to the study of her cognitively and emotionally-evaluation components, while for organization of successful activity, for the achievement of high results another quality is needed, namely — self-efficacy of worker OIA.

A. Bandura marked, that even at presence of modest capabilities their able use allows to the man to arrive at high results. At the same time the presence of high potential does not guarantee high results automatically, if a man disbelieves in possibility to apply this potential in practice. We agree with the determination of self-efficacy, given. By A. Bandura, that determines her as persuasion of man concerning her ability to manage events that influence on her life. The actions of personality in a concrete situation depend on the cross-coupling of environment and her consciousness, especially from the conscious processes related to persuasions, that she can or not can carry out some actions necessary in an order to change a situation in the best for her side. Exactly these expectations A. Bandura, naming self-efficacy. On an idea A. Banduras, force, that manages a man, is not in an in relation to her environment, but takes place from co-operation of environment, her own behavior and his personality. In our view, self-efficacy is important personality description of worker of organs of internal affairs and, in combination with concrete aims and knowledge that it is needed to do, can substantially influence on professional.

It is important to take into account that self-efficacy by not identity expectation of personality in relation to results or consequences of her actions: self-efficacy differs from suppositions about a result; self-efficacy is a confidence of man in that she can carry out some concrete actions, while suppositions about a result belong to that she thinks of possible consequences of the activity.

**Key words:** personality, personality of worker OIA, vital functions, personality potential, group self-efficacy, individual self-efficacy.

*Стаття надійшла до редакції 19.03.2015*