

УДК 159.923.3

Юрій Назар

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У процесі професійної діяльності людина неминуче виступає об'єктом оцінки її професійних навичок, умінь, здібностей, здобутків і досягнень, а загалом і її професійної успішності. Оцінювання успішності у професійній діяльності сьогодні є предметом наукового осмислення, що потребує розробки загальної концепції визначення критеріїв цієї оцінки. Сучасне суспільство, зокрема система освіти, зайнятості та кадрового забезпечення в умовах інтелектуальної конкуренції, орієнтує людину бути успішною. Хто такий успішний фахівець, успішний професіонал, за якими критеріями можна оцінити його успішність у професійній діяльності? Це актуальні питання сучасної психології особистості, психології праці, які потребують вирішення.

Мета дослідження – на основі аналізу психологічних підходів до розуміння аспектів оцінювання професійної діяльності особистості сформувані сучасне наукове уявлення про систему критеріїв оцінки професійної успішності.

Питанню успішності людини сьогодні приділяється багато уваги, однак наукове обґрунтування підходів до вивчення цього феномена все більше потребує нових методологічних та емпіричних досліджень. Професійна діяльність людини як об'єкт пізнання виступає сферою самореалізації особистості, де людина здатна розкрити свій потенціал, проте чомусь одні люди є успішними, а інші – ні. За якими критеріями ми оцінюємо успішність у професії інших людей та за якими критеріями встановлюємо факт власної професійної успішності – актуальні питання психології, яким і присвячується дане дослідження. У статті проаналізовано погляди А. Белкіна, Н. Самоукіної, М. Буянової, Н. Амінова, В. Симонова, Е. Клімова, Л. Лазаренка та інших, а також дослідження таких зарубіжних учених, як А. Бандура, Р. Леванвей, Дж. Уайлі, Д. Шульц, С. Шульц та ін. В єдності усі ці погляди дозволять нам сформувані сучасне наукове уявлення про систему критеріїв оцінки професійної успішності особистості.

Розглянемо точки зору деяких авторів на критерії успішності професійної діяльності. Під критерієм ми маємо на увазі певну ознаку, на підставі якої проводиться оцінка, класифікація чого-небудь. Це засіб, необхідний інструмент оцінки діяльності [9, с. 371]. Успішність часто розглядається як

наслідок внутрішніх, а не зовнішніх факторів. Тобто все, що може допомогти людині в досягненні успіху, знаходиться в ній самій. До цих внутрішніх ознак, що відрізняють успішну людину від неуспішної, відносяться, в першу чергу, три чинники: самооцінка, товариськість, енергійність. А. Белкін зауважує, що при цьому є критерії об'єктивного успіху, задані суспільством і вживані до конкретної людини іншими людьми. Існують також критерії суб'єктивної особистої успішності, що формуються самою людиною у вигляді переживань і застосовуються нею для оцінки власної успішності чи неуспішності. Об'єктивні та суб'єктивні критерії оцінки успіху стають змістовим компонентом "мотиваційного Я" людини і спочатку відіграють позитивну роль орієнтирів у діяльності [3, с. 254].

На думку Н. Самоукіної, на всіх етапах розвитку людини як професіонала вона діє в умовах двох груп чинників: об'єктивних і суб'єктивних, причому теоретично необхідно, щоб система об'єктивних професійних вимог знаходилася у взаємній відповідності з суб'єктивними особливостями і можливостями людини-професіонала. До об'єктивних чинників відносяться вимоги, норми й обмеження, що висуваються ззовні до професійної діяльності, та наявність певних властивостей і особливостей (професійних знань, умінь, навичок, професійно значущих якостей). До суб'єктивних чинників відносяться задатки, що є у даного працівника, здібності, індивідуально-психологічні властивості й особливості, його мотивація і рівень домагань, а також самооцінка. Н. Самоукіна вважає, що для досягнення професійного успіху велике значення має внутрішній стан, супутній ефективній діяльності. Дослідниця зазначає, що успішні люди у своєму прагненні рухатися вгору, не проявляють надзалежності від свого положення: вони дуже впевнені в собі та своїх можливостях. Саме напористість і впевненість, навіть за відсутності яскравого таланту, є основними причинами успіху у випадку, якщо конкурентом виступає талановитий, але сором'язливий і невпевнений [8, с. 138].

За М. Буяноюю, можна зробити висновок, що в основному досліджувані у своїй професійній діяльності орієнтовані на досягнення суб'єктивного переживання особистої успішності. Поняття успіху оцінюється, в першу чергу, за наявністю цілеспрямованості, впевненістю у своїх силах і активним відношенням до діяльності. Фінансове благополуччя і високе професійне положення вважаються менш значущими при оцінці успішності діяльності, оскільки часто є стереотипізованими [10, с. 4].

Дослідження, проведені Р. Леванвеем і Дж. Уайлі, дозволили стверджувати, що люди з позитивними Я-концепціями схильні терпиміше ставитися до того, що їх оточує. Їм легко змиритися з невдачами, які у них трапля-

ються рідше, оскільки, як правило, вони працюють ефективніше, ніж люди з низькою самооцінкою. Більшість людей із низькою самооцінкою вважають за краще працювати над простими завданнями, оскільки тоді вони впевнені в успіху. Типовий портрет успішного підприємця, на думку американських дослідників, включає такі особистісні якості, як реалістична оцінка при виборі альтернатив, критичність в уявленні про свої можливості й одночасно високий рівень домагань, готовність іти на розумний ризик і добре прогнозувати розвиток подій [Цит. за: 4, с. 102].

Ще один підхід до визначення успішності у професійній діяльності належить Н. Амінову, який розглядає її як провідний критерій оцінки праці професіонала. Дослідник виділяє два види успішності: індивідуальну і соціальну. Під індивідуальною або ресурсною успішністю розуміються досягнення людини стосовно самого себе в часі. Соціальна успішність визначається досягненнями однієї людини стосовно досягнень інших людей, що розуміється як конкурентоспроможність. Отже, успішність особи в конкретній професійній діяльності має психологічну природу, де основними показниками успіху є результати співвідношення між “собою минулим” і “собою сьогоднішнім”, між собою й іншими. Даний підхід виявляє значущість розвиненості здібностей рефлексій професіонала для оцінки ступеня як своїх, так і чужих досягнень [1, с. 10].

У кожної людини існує також свій індивідуальний стиль професійної діяльності, що впливає на її успішність або неуспішність. Є. Клімов вважає, що під індивідуальним стилем слід розуміти всю систему ознак діяльності даної людини, зумовлених індивідуально-психологічними особливостями її особистості. Серед особливостей такого роду, що є складовими ядра індивідуального стилю, завжди виявляються дві їх категорії: особливості, що сприяють успіху в даній обстановці, й особливості, які протидіють успіху. При цьому слід підкреслити чисто функціональний характер цього поділу, тобто одна і та ж особливість діяльності може опинитися в одному випадку в першій категорії, в іншому – в другій, залежно від характеру об’єктивних вимог. Наприклад, оригінальність, нестандартність мислення є ключовою особливістю мистецької діяльності, тоді як операторська діяльність вимагає точності, послідовності мислення [5, с. 151].

Питання оцінки успішності професійної діяльності нерозривно пов’язане з поняттям “ефективність діяльності”. Виділяють два загальноприйняті підходи до розуміння ефективності діяльності. Перший – це відношення між досягнутими результатами та затратами, пов’язаними із забезпеченням цих результатів. Згідно другого підходу, ефективність діяльності визначається співвідношенням фактично досягнутих і необхідних результа-

тів. За В. Симоновим, основними чинниками, що можуть бути показником ефективності професійної діяльності, є: актуальність діяльності як повна відповідність усіх дій і операцій поставленим цілям і завданням; оптимальність (необхідність і достатність) зусиль, що витрачаються, засобів, часу для досягнення поставлених і вирішуваних у ході діяльності завдань; раціональність способів і прийомів діяльності в її органічній єдності, в її взаємозв'язку і взаємозумовленості; конкретність як відповідність усіх операцій (дій) характеру спрямованості професійної діяльності; перспективність як виключення можливості негативного підсумку діяльності; активність і самостійність діяльності фахівця [10, с. 9].

Людина може здійснювати рефлексію власної професійної діяльності, використовуючи різноманітні критерії: її ефективність; співвідношення бажаного і досягнутого; ідеального і реального; співвідношення затрат праці та результатів; рівня дієвості та глибини позитивних змін у діяльності; власної задоволеності роботою тощо.

Д. Шульц та С. Шульц виділяють особистісні якості, що впливають на задоволеність роботою: вік (із віком задоволеність роботою зростає); стать (найчастіше оплата жіночої праці нижча за чоловічу); статус (задоволеність працею тим вища, чим вища у працівника посада); расова приналежність (дискримінація за расовою ознакою, в першу чергу, відображається на статусі та фінансовому становищі кандидатів); когнітивні здібності (невідповідність професійної діяльності рівню інтелекту веде до незадоволеності працею через нереалізовані можливості або через надмірну складність завдань); конгруентність роботи (задоволеність залежить від відповідності завдань здібностям виконавця); ставлення до працівника в компанії (справедливе чи несправедливе, на думку працівника, ставлення впливає на задоволеність роботою в цілому); стан здоров'я; стаж роботи (задоволеність роботою наростає зі стажем); емоційна стабільність, адаптивність (чим вищі адаптивність і емоційна стабільність, тим вища і задоволеність роботою); організація дозвілля (задоволеність роботою підвищується, якщо існують корпоративні свята, секції тощо); сім'я й інші позаробочі інтеракції (шанобливе ставлення сім'ї до робочих обов'язків індивіда підвищує задоволеність) [11, с. 212].

Л. Лазаренко теж поділяє критерії професійної успішності на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні. У якості об'єктивних критеріїв професійної успішності розглядаються: результативність професійної діяльності; досягнутий статус суб'єкта в соціально-професійній сфері; дохід, що визначає якість життя. У якості суб'єктивних критеріїв як прогностичних ознак професійної успішності можна виділити: ставлення до себе й оточення, що визначає по-

ведінку суб'єкта професійної діяльності, задоволеність собою й очікуваними досягненнями; наявність певних особистісних якостей (впевненість, емоційна стабільність, соціальна активність, комунікабельність, відповідальність, співробітництво, відкритість досвіду); професійна спрямованість (інтерес, прийняття, позитивне ставлення до професії, професійні наміри, схильності, мотиви). Л. Лазаренко підкреслює, що орієнтація на професійну успішність забезпечує формування позитивного мотиваційно-смыслового ставлення до професійної діяльності, визначає зміст ціннісних орієнтацій [6, с. 7].

Психодіагностика ціннісних орієнтацій у структурі соціально-психологічних установок особистості може бути корисна при професійному відборі та профорієнтації, оскільки тут важливу роль відіграє прогнозування успішності у професійній діяльності. Професійна орієнтація є системою засобів для оптимізації професійного самовизначення майбутнього фахівця, спрямованою на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини. Профорієнтація покликана виявити схильності людини до певних видів діяльності та є основою професійного відбору, що передбачає ймовірнісну оцінку успішності в майбутній професійній діяльності. Професійний відбір – це спеціалізована процедура вивчення і прогнозування оцінки придатності людини до оволодіння спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності й успішного виконання професійних обов'язків у типових і специфічних умовах. У професійному відборі виділяють чотири компоненти: медичний, фізіологічний, педагогічний і психологічний. Сутністю психологічного компонента є діагностика і прогнозування здібностей людини. Отримання інформації соціально-психологічного змісту про ціннісні орієнтації особистості, мотиваційну спрямованість, особистісні риси суттєво розширює можливості особистісно-структурного і динамічного аналізу всієї сукупності інформації і тим самим дозволяє підвищити ступінь надійності прогнозів. Профорієнтація та профвідбір можуть здійснюватися з допомогою спеціалізованих психологічних методик на виявлення спрямованості особистості, диференційно-діагностичних методик, характерологічних опитувальників, проєктивних методик тощо.

Важливими інструментами профорієнтації та профвідбору є професіограма та психограма. Професіограма – це опис особливостей конкретної професії, що розкриває специфіку професійної діяльності та вимоги, що ставляться перед спеціалістом. Включає в себе опис виробничо-технічних, соціально-економічних умов професійної діяльності, а також психофізіологічних вимог до індивіда. Психограма – одна зі складових процесу професіографії. Це портрет ідеального або типового професіонала, сформу-

льований у термінах психологічно вимірюваних властивостей особистості. Психограма є переліком психологічних властивостей, рис і здібностей людини, необхідних для успішного виконання професійної діяльності, а також ефективності міжособистісних стосунків, професійного зростання. Професійно важливі якості згідно рівня розвитку психічних функцій індивіда можуть скласти основу психограми [7, с. 209]. Слід зазначити, що професіограма та психограма можуть слугувати важливими критеріями об'єктивної оцінки успішності професійної діяльності, причому, зазвичай, ця оцінка проводиться ззовні (роботодавцем, керівником, експертною групою). Зовнішня оцінка успішності часто може впливати на самооцінку людини, на її самоефективність у конкретному виді діяльності. Згідно з теорією самоефективності А. Бандури, чим більше позитивних відгуків про роботу, тим більша віра і впевненість людини у своїх силах [2, с. 134].

Отже, оцінку професійної діяльності можна умовно розділити на два види: кількісну та якісну. Кількісна оцінка діяльності проводиться з допомогою цифр, певних показників і коефіцієнтів, якісна – з допомогою опису структури, процесу та результатів діяльності. Крім того, існує дві сторони оцінювання: зовнішня та внутрішня. Зовнішнє оцінювання діяльності передбачає співставлення показників встановленим стандартам, нормам і вимогам. Внутрішнє оцінювання враховує особистісні аспекти діяльності. Крім того, при оцінці діяльності важливим є те, хто саме її оцінює – експертна група, автоматизована система (об'єктивна оцінка), чи сама людина (суб'єктивна оцінка). Критерії суб'єктивної оцінки (самооцінки) професійної успішності показують, за якими параметрами людина оцінює свою власну професійну успішність. Критерії об'єктивної оцінки професійної успішності висвітлюють параметри оцінювання професійної успішності інших. У таблицях 1 та 2 представлена узагальнена систематизація об'єктивних і суб'єктивних критеріїв професійної успішності.

Таблиця 1

Критерії суб'єктивної оцінки (самооцінки) професійної успішності

<i>Критерії результативності</i>	Зовнішні		Внутрішні	
	<i>Економічні</i>	<i>Зовнішньої оцінки</i>	<i>Внутрішньо-особистісні</i>	<i>Емоційні</i>
Нагороди, грамоти, дипломи, перемоги, здобутки, досягнення	Дохід, рівень життя, премії, фінансові можливості	Схвалення, підтримка, визнання, слава, повага, захоплення, компліменти, аплодисменти	Самоефективність, самооцінка, мотивація	Задоволеність, щастя, радість, натхнення

Критерії об'єктивної оцінки професійної успішності

Зовнішні		Внутрішні	
<i>Професійні</i>	Ефективність, продуктивність, компетентність, стаж, посада, освіта, відзнаки, нагороди, першість	<i>Емоційні</i>	Усмішка, радість, хороший настрій працівника, гумор, бадьорість
<i>Економічні</i>	Заробітна плата, володіння майном, одяг, соціальний статус	<i>Особистісні</i>	Впевненість, наполегливість, креативність, рішучість, самооцінка
<i>Біологічні</i>	Вік, стать, ріст, раса, здоров'я, спадкові фактори	<i>Соціальні</i>	Лідерські якості, комунікативність, харизматичність
		<i>Когнітивні</i>	IQ, соціальний інтелект, ерудиція, оригінальність мислення

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є розширення методологічної бази експертної оцінки професіоналів і професіографії, зокрема психографії, а також розробка опитувальника суб'єктивної оцінки (самооцінки) професійної успішності особистості.

1. Аминов Н. А. Мотивация успеха-неуспеха и их морфофизиологические корреляты / Н. А. Аминов // Новые исследования в психологии. — 1985. — № 1 (32). — С. 23-26.
2. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура ; пер. с англ.; под ред. Н. Н. Чубарь. — С.-Пб. : Евразия, 2000. — 318 с.
3. Белкин А. С. Ситуация успеха: как ее создать / А. С. Белкин. — М. : Просвещение, 1991. — 176 с.
4. Квинн Н. Прикладная психология / Н. Квинн. — С.-Пб. : Питер, 2000. — 560 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. — М. : Издательство "Институт практической психологии", 1996. — 400 с.
6. Лазаренко Л. А. Объективные и субъективные критерии оценки профессиональной успешности преподавателя высшей школы / Л. А. Лазаренко // Фундаментальные исследования. — 2008. — № 2. — С. 79-80.
7. Мецераков Б. Большой психологический словарь / Б. Мецераков, В. Зинченко. — 3-е изд. — С.-Пб. : Прайм-Еврознак, 2003. — 672 с.
8. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. — С.-Пб., 2006. — 260 с.
9. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. — К., 1974. — 776 с.
10. Теплинских М. В. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы / М. В. Теплинских // Ползуновский вестник. — 2006. — № 3. — С. 252-257.
11. Шульц Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. — С.-Пб. : Питер, 2003. — 562 с.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2012

Ю. Назар

**Теоретико-методологические аспекты оценки успешности
в профессиональной деятельности личности**

В статье проанализированы концептуальные подходы к определению критериев профессиональной успешности личности с точки зрения психологии. Статья содержит теоретико-психологический анализ научных представлений о проблемах оценки успешности профессиональной деятельности человека.

Ключевые слова: профессиональная успешность, эффективность деятельности, психография, самооэффективность, мотивация достижения.

Yu. Nazar

**Theoretical and Methodological Aspects
of Success Evaluation in the Professional Activity of a Personality**

The article analyzes the conceptual approaches to the definition of the criteria of professional success of a personality in terms of psychology. The paper contains theoretical and psychological analysis of scientific understanding of the problem of evaluating the success of professional activity of a human.

Key words: professional success, activity efficiency, psychogram, self-efficiency, achievement motivation.

Рецензент – доктор психологічних наук,
професор Е. О. Помиткін