

САМООЦЕНКА ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ И КАЧЕСТВ УМА ВОЕННОСЛУЖАЩЕГО, ЗНАЧИМЫХ ДЛЯ СОВМЕСТНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В. А. Холмогоров*, Е. И. Кузьмина**

* *Кандидат психологических наук; Войсковая часть 54799, г. Москва
e-mail: kuzminaell@yandex.ru*

** *Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии;
ФГКВОУ ВПО «Военный университет» МО РФ, г. Москва
e-mail: kuzminaell@yandex.ru*

В статье раскрываются методолого-теоретические основания, содержание и результаты экспериментального исследования самоэффективности в подразделениях специального назначения, в котором доказано, что членам референтного ядра группы свойственно большее, по сравнению с остальными, ощущение самоэффективности. Показано, что в зеркале коллективного субъекта самоэффективность его членов может быть усилена, и выступает дополнительной мотивацией личностного и профессионального роста. Для обоснования выводов и поиска средства повышения эффективности совместной профессиональной деятельности приводятся результаты экспериментальных исследований ядра коллектива и динамики самооценки в условиях успеха и неуспеха.

Ключевые слова: самоэффективность; самооценка; ядро коллектива; рефлексивно-деятельностный подход; интеллект.

Одним из средств повышения эффективности совместной групповой деятельности является опора руководителя на ядро коллектива, в состав которого входят компетентные в профессиональном плане члены группы, обладающие наиболее выраженными индивидуальными особенностями личности и качествами ума, необходимыми для продуктивной совместной деятельности. Исследование такого личностного качества, как самоэффективность в профессиональной группе представляет интерес в силу того, что она выступает детерминантой эффективности совместной групповой деятельности. Как и самооценка, эта характеристика личности

зависит от других, значимых людей, и в зеркале коллективного субъекта каждый член группы ощущает себя в той или иной степени самоэффективным. Это зеркало может адекватно отразить (или исказить, вызвав когнитивный диссонанс) индивидуальное восприятие своей эффективности, может усилить (или ослабить) самоэффективность в зависимости от ряда факторов, в числе которых – уровень развития коллектива и организационной культуры, ценностно-ориентационное единство, стиль управления, особенности межличностных отношений и т.п. Мы сфокусировали внимание на двух вопросах: первый связан с качественной характеристикой ядра коллектива, второй – с поиском средств, повышающих эффективность совместной профессиональной деятельности, и предположили, что самоэффективность членов ядра коллектива выше, по сравнению с остальными членами группы; самоэффективность членов ядра коллектива влияет на эффективность деятельности подразделения.

МЕТОДОЛОГО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В ГРУППЕ

Методологическими основаниями исследования самоэффективности в зеркале коллективного субъекта выступили: субъектно-деятельностная теория С.Л. Рубинштейна, культурно-историческая теория развития высших психических функций Л.С. Выготского, концепция коллективного субъекта деятельности А.Л. Журавлева, теория социального научения А. Бандуры.

Поскольку наше исследование предполагало определение самоэффективности членов ядра коллектива и остальных участников группы, то на первом его этапе необходимо было вычленить ядро коллектива. Для реализации принципа свободы выбора ядра коллектива применялся разработанный нами на основе субъектно-деятельностной теории С.Л. Рубинштейна и концепции рефлексии В.А. Лефевра

рефлексивно-деятельностный подход (Кузьмина, 1994, 1999, 2007). Рефлексивно-деятельностный подход, «предполагающий единство целостных процессов рефлексии и деятельности во всём многообразии их связей» [3, с. 192], предназначен для более дифференцированного, интегрального исследования построения проекта человеком, анализа его активности в условиях встречи с границей актуальных и виртуальных возможностей и её преодолением в сознании и деятельности, связанной с принятием решения в ситуации неопределенности и экзистенциальным выбором. Этот подход даёт возможность не только активизировать рефлексивную работу в ходе принятия решения по определению профессионально важных качеств, выбору ядра коллектива, но и выбору альтернативных стилей жизни. Рефлексивно-деятельностный подход является эвристичным в практике обучения, психотерапии, организационного управления. На его основе проведен рефлексивно-деятельностный анализ феномена свободы человека. Он выступил методолого-теоретической базой построения программы и реализации спецкурса по свободе с применением тренинговых заданий, проводимого Е.И. Кузьминой ежегодно в течение двенадцати лет со студентами и курсантами – будущими психологами. Рефлексивно-деятельностный подход позволяет провести анализ противоречия, определить, на каком уровне оно возникло в сознании и деятельности и как может быть снято. Он также применялся нами для проведения оргдеятельностной игры по выбору ядра коллектива [4, 9] (члены спецподразделения выбирали три качества, необходимые для эффективной профессиональной совместной деятельности из общегруппового идеального ряда компетенций, значимых для организационной культуры и профессиональной группы).

Основной идеей исследования выступило предположение о том, что среди множества детерминант, влияющих на референтность группы и, соответственно, на эффективность совместной деятельности, особую роль

играет самоэффективность, которая вместе с самооценкой личности по профессионально-значимым качествам отражается в зеркале коллективного субъекта, зависит от организационной культуры, ценностных ориентаций, групповых требований.

Согласно теории социального научения и связанной с ней концепции самоэффективности А. Бандуры, *самоэффективность* человека – это ожидания, основанные на убеждении в его способности организовать и реализовать поведение, необходимое для достижения результата; она предполагает уверенность человека в своей способности поддерживать мотивацию, мобилизовать когнитивные ресурсы для достижения целей. А. Бандура считает, что «... восприятие собственной эффективности является одним из центральных факторов в различных формах когнитивной мотивации» [7, с. 777]. В качестве источников эффективности и мобилизации ресурсного состояния он выделяет: достижение высоких результатов в чем-либо (успех); социальное моделирование, основанное на наблюдении за успехом других людей, с которыми человек видит своё сходство; социальное побуждение с реалистическими стимулами; снижение острых физиологических реакций или изменение способов интерпретации своих физиологических состояний для того, чтобы не доводить себя до переутомления. По мнению А. Бандуры, убеждения в самоэффективности выступают дополнительной мотивацией деятельности и поведения, регулируют функционирование субъекта в ходе осуществления когнитивного, мотивационного, эмоционального и селективного процессов. При рассмотрении вопроса о взаимодействии между персональными и внешними источниками подкрепления автор теории социального научения, на наш взгляд, близко подошел к проблеме выбора человеком референтной группы: по его мнению, «для того, чтобы усилить совместимость персональных и социальных влияний, люди выбирают такое окружение, которое

разделяет аналогичные стандарты поведения, тем самым обеспечивая социальную поддержку своей собственной системы самоподкрепления» [1, с. 215].

Для нашего исследования особый интерес представляет соотнесение самооценки и самоэффективности. Эти феномены объединяют: процесс самопознания, развивающийся субъект, оценивающий себя в соотношении с результатами деятельности, успехом (или неудачей) в достижении целей, а также лежащий в их основе глубинный механизм психики – единство аффекта и интеллекта. В ходе самопознания, построения проекта и неминуемого при этом процесса самооценивания человек осознаёт и переживает содержательные характеристики своего реального и потенциального «Я». Автор теории социального научения правомерно полагает, что «на постановку целей субъектом влияет самооценка собственных способностей. Чем сильнее воспринимаемое чувство самоэффективности, тем более высокие цели ставит перед собой субъект и тем большую настойчивость в их переживании демонстрирует» [7, с. 777]. Однако мы считаем необходимым более тщательное соотнесение этих двух, безусловно, похожих феноменов личности, что составляет отдельную исследовательскую задачу. Изучение самоэффективности в русле социально-когнитивного направления открывает возможности исследования роли интеллекта, процессов прогнозирования, принятия решения индивидом в ходе взаимодействия с другим человеком (другими, группой), а также влияния на эти процессы социального моделирования. Нам также представляется востребованным и эвристичным для понимания феноменов самоэффективности и самооценки положение о диалектическом единстве аффекта и интеллекта в структуре сознания (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Д.В. Ушаков), как глубинном механизме психики, обеспечивающем усиление мотивации при столкновении человека с трудностями, трансформацию трудного в

интересное при решении предметных и экзистенциальных задач, взаимосвязь способностей и самооценки. Методологически значимой выступает развиваемая философами (Декартом, Б. Спинозой, И. Кантом, Ф. Ницше, К. Ясперсом), а также естествоиспытателями и психологами идея о том, что в познании мира человеку открываются новые возможности, смыслы, перспективы целеобразования; в ходе экзистирования, движения к истине человек переживает чувства свободы и сопричастности миру. Переживание и опыт успеха деятельности укрепляет его веру в свои способности, усиливает познавательную мотивацию.

В субъектно-деятельностной теории С.Л. Рубинштейна раскрывается идея детерминации психического: «При объяснении любых психических явлений личность выступает как воедино связанная совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия... Всё в психологии формирующейся личности так или иначе обусловлено внешне, но ничего в её развитии не выводимо непосредственно из внешних воздействий. Внешнее воздействие даёт тот или иной психический эффект лишь преломляясь через психическое состояние субъекта, через сложившийся у него строй мыслей и чувств... В этом суть активности личности» [8, с. 209, 269, 275]. Особую роль в картине детерминаций играет самооценка, являющаяся компонентом сознания и стержневой характеристикой личности. В своем труде «Бытие и сознание» С.Л. Рубинштейн отмечает: «Я – это не сознание, не психический субъект, а человек, обладающий сознанием, наделённый сознанием, точнее, человек как сознательное существо, осознающий мир, других людей, самого себя» [8, с. 353]. В самосознании, в "Я-частном" отражается "Я-всеобщее": «Самосознание – это предметное сознание своего "Я" или это заключённое в каждом этом, конкретном, частном "Я" всеобщее "Я"» [8, с. 352]. Процессы трансформации «единичное-особенное-

всеобщее» интенсифицируются при осознании себя членом референтной группы, самооценке и оценке окружающих по профессионально важным качествам и компетенциям.

В свете субъектно-деятельностной теории и принципа детерминизма, сформулированного С.Л. Рубинштейном, становится очевидным, что на самоэффективность членов профессиональной и учебной группы, выступающей внутренней детерминантой её развития, влияют ценностные ориентации группы, профессионально-важные качества и компетенции, определяющие в самооценке идеальный ряд качеств, необходимых для успешной совместной деятельности.

Самоэффективность каждого члена группы, будучи отражённой в зеркале (самосознании, рефлексии) коллективного субъекта, трансформируется и "подтягивается" до уровня коллективной самоэффективности. Ядро коллектива, в которое входят наиболее референтные члены группы с высокими (и на порядок выше по сравнению с остальными) показателями самоэффективности, самоактуализации, интереса к профессиональной деятельности, интеллекта и, в целом, высокой оценкой когнитивного, коммуникативного и перцептивного факторов референтности, «заряжает» энергией профессионального самосовершенствования членов группы, мотивирует их на достижение целей совместной деятельности.

Для нас значимыми являются результаты проведённого В.А. Холмогоровым (2011) диссертационного экспериментального исследования референтности группы как фактора её эффективности, раскрывающие качественную характеристику ядра коллектива – индивидуальные особенности личности и качества ума наиболее референтных членов подразделений специального назначения. Без исследования референтности и самооценки вряд ли можно было бы найти

одно из социально-психологических средств повышения эффективности групповой деятельности – ядро коллектива.

По нашему мнению, самооффективность выступает значимой характеристикой личности – от неё зависит желание сотрудников общаться и взаимодействовать друг с другом, расти в личностном и профессиональном планах. С сотрудником, который воспринимает себя самооффективным – способным к самоконтролю, успешным и проявляет инициативу в своем деле, преодолевает все трудности на пути к реализации цели, можно пойти в разведку – он не подведёт в критический момент. Экзистенциальный смысл проблемы выбора надёжного (значимого) человека пронизывает стихотворение В.С. Высоцкого «Давно смолкли залпы орудий...».

Отношение к человеку выступает определяющим в личностном способе существования, планировании и реализации действий, влияет на психологический климат коллектива, уровень удовлетворенности организацией. «Почти всякое человеческое действие есть не только техническая операция по отношению к вещи, но и поступок по отношению к другому человеку, выражающий отношение к нему» [8, с. 379]. По всей вероятности, самооффективность включает в себя не только результативность деятельности, но и отношение к другому.

Следует особо подчеркнуть, что референтная группа в специальных подразделениях изучалась нами как коллективный субъект с учетом и созданием условий для активизации критериальных качеств (способностей), присущих коллективному субъекту, в множество которых, по мнению А.Л. Журавлева, входят: «...взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе; ...способность группы проявлять различные формы совместной активности; ... способность группы к саморефлексии, <благодаря которой происходит>... формирование в группе социально-психологического чувства "Мы", ... групповых

социальных представлений о своей группе, её когнитивных оценок, суждений, мнений» [2, с. 284-288].

ИССЛЕДОВАНИЕ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ СПЕЦИАЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ

Исследование самооффективности группы включало в себя ряд этапов. В задачи экспериментального исследования входили: 1) выявить в подразделении специального назначения референтное ядро и его качественную характеристику; 2) сравнить уровень самооффективности членов ядра коллектива и остальных членов референтной группы; 3) соотнести самооффективность членов ядра коллектива с эффективностью деятельности подразделения.

Для решения задач исследования нами были использованы методики: «Самооценка» и «Референтометрия», модифицированные З.В. Кузьминой и Е.И. Кузьминой на основе метода семантического дифференциала Ч. Осгуда; «Самооффективность», модифицированная Е.И. Кузьминой и В.А. Холмогоровым; опросники «Деятельностная эффективностность организации» (В. Зигерт, Л. Ланг) и «Интегральная удовлетворенностность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов); экспертная оценка эффективностности деятельности подразделений; деловая игра «Искусство общения» (дискуссия) и другие.

Методики «Самооценка» и «Ядро коллектива», наравне с методиками исследования индивидуальных особенностей личности и качеств ума, выступили основой большой экспериментальной программы для поиска средств повышения эффективностности групповой совместной деятельности и самоактуализации личности. Следует отметить, что ядро коллектива впервые было выделено экспериментальным путем и осмыслено в качестве социально-психологического феномена коллектива З.В. Кузьминой и Е.И. Кузьминой в 80-е гг. XX в. [6] в исследовании студенческих групп с

помощью модифицированной для этой цели методики референтометрии и специально смонтированного сенсомоторного интегратора.

В результате всех этих исследований удалось определить не только количественную, но и качественную характеристику ядра коллектива, отражающую существенное в нём – то, что притягивает, подобно магниту, других членов группы. Таким образом, мы получили ответ на важный для теории и практики вопрос: в силу чего группа является значимой для её членов?

В нашем понимании, *ядро коллектива* – один из феноменов коллектива, обеспечивающий его субъектность и эффективность деятельности. В него входят наиболее референтные индивиды, мнения и ценности которых значимы для членов группы; они имеют более высокие референтометрические индексы по количеству выборов (по сравнению с другими), получают более высокие баллы по критериальным индивидуальным особенностям личности и качествам ума, необходимым, по мнению группы, для эффективной профессиональной деятельности, являются генераторами идей. Ядро коллектива служит проводником норм организационной культуры, сохраняет, воспроизводит и порождает групповые ценности, ориентирует членов группы на развитие профессионально важных качеств, достижение целей совместной деятельности. Оно служит своеобразным «оператором», благодаря которому осуществляются процессы интериоризации – осмысления, принятия членами группы ценностей организационной культуры, требований и групповых предпочтений как своих.

Референтность ядра коллектива – социально-психологический феномен, включающий в себя индекс референтности – показатель статуса индивида в группе, соотношение факторов референтности группы: когнитивного (как правило, доминирующего), коммуникативного и перцептивного. Живое ядро коллектива, способное стать

функциональным органом группы при решении проблемных задач, генерирующее в ней смысловое поле, транслирующее критерии оценивания, является одним из показателей коллективного субъекта, усиливает субъектность группы, выступает гарантом сохранения ее ценностей, условием развития личности.

Методика референтометрии, разработанная по аналогии с социометрическим методом Дж. Морено и на основе идей зарубежных авторов, была модифицирована нами с целью изучения качественной характеристики ядра коллектива: она предназначена для экспериментального исследования оценки и самооценки индивидуальных особенностей личности и качеств ума, необходимых, по мнению членов группы, для успешной совместной деятельности, а также мотивов выбора в ядро коллектива и индекса референтности. В нашем варианте основой выбора выступает рефлексивная самооценка. Применение методики самооценки – тончайшего инструмента позволяет опытному психологу на основе доверительных отношений проникнуть во внутренний мир человека, его самосознание, Я-концепцию, мотивы выбора. Важно отметить, что в процедуре самооценки каждый член реальной группы находится в рефлексивной позиции, где «Я-единичное» трансформируется в «Я-всеобщее» при соотнесении (с последующей иерархизацией) профессионально важных качеств, компетенций, присущих самому субъекту, с групповым идеальным рядом качеств, необходимых, по мнению группы, для её эффективной деятельности. Пространство самосознания при этом расширяется, вбирая в себя мнения товарищей по группе: оценивая себя и других, каждый смотрит в зеркало коллективного субъекта; ценности группы, групповые мнения и приоритеты относительно эффективности совместной работы преломляются через индивидуальное сознание. Присущие членам ядра коллектива и выступающие источником их самоэффективности индивидуальные

особенности личности и качества ума, значимые для успешной деятельности группы, отражающие требования организационной культуры, созвучные общечеловеческим ценностям, высоко оцениваются членами группы, служат для неё эталоном. Ядро группы как коллективный субъект и, своего рода, флагман, ведущий за собой всех остальных, является своеобразным зеркалом, точнее, системой зеркал, в обогащающей среде которой за счёт избыточных возможностей самоактуализации и самоэффективности всех членов группы и происходит профессиональный рост.

Психодиагностическая процедура выявления ядра коллектива и определения его качественной характеристики осуществляется поэтапно и в комплексе – единстве с другими феноменами коллектива и личности.

I. Проведение модифицированного варианта референтометрии:

1) определяются индивидуальный ряд и общегрупповой эталонный ряд индивидуальных особенностей личности и качеств ума, необходимых, по мнению членов группы, для того, чтобы группа работала эффективно: организуется деловая игра с постановкой проблемного вопроса: Какие требования Вы предъявляете к Вашим товарищам, т. е. какими индивидуальными особенностями личности и качествами ума должен обладать каждый член Вашей группы, чтобы она работала эффективно? На основании индивидуальных рядов составляется групповой эталонный ряд из десяти качеств. Он используется для исследования самооценки, ядра коллектива, а также ценностно-ориентационного единства мнений (сплоченности группы). Факторный анализ позволяет выделить факторы референтности: когнитивный, коммуникативный, перцептивный;

2) с целью выявления мотивов выбора ядра коллектива проводится процедура оценивания: каждый оценивает себя и всех членов группы в пятибалльной системе по трем выделенным факторам референтности, вбирающим в себя десять качеств общегруппового идеального ряда, кото-

рые близки к критериям оценки трудовой деятельности (КОТД), и отражающим компетенциальные способности и духовные (моральные) качества. Подсчитывается среднее арифметическое значение баллов по каждому фактору;

3) на основе доверия осуществляется процедура выбора ядра коллектива:

- каждому участнику предлагается назвать (в порядке очередности) три фамилии членов группы, с оценочным мнением которых он хотел бы ознакомиться, если они не будут возражать;

- на основе индивидуальных выборов составляется таблица-матрица «Референтометрические выборы в группе», по которой подсчитывается количество выборов у каждого испытуемого – индекс референтности (показатель статуса в группе);

- на основании таблицы-матрицы составляется референтограмма.

При определении качественной характеристики ядра коллектива с помощью модифицированной методики «Мотивы выбора ядра коллектива» выявляются мотивы выбора наиболее референтных лиц на основе среднегрупповых показателей оценок по трем факторам референтности.

II. Выявление индивидуальных характеристик личности и качеств ума членов подразделения с помощью психологических тестов и опросников для определения качественной характеристики ядра коллектива. В диссертационном исследовании В.А. Холмогорова были выявлены значимые отличия членов ядра коллектива от остальных: у них выше показатели когнитивного фактора (флексibilityности, креативности, абстрактности мышления), мотивации достижения, самоактуализации, адекватности самооценки, *самоэффективности*, интереса к профессиональной деятельности, нормативности поведения, интегральной удовлетворенности трудом, оценки эффективности

деятельности. В результате проведения констатирующего эксперимента доказано, что существует умеренная связь между индексом референтности группы и групповой эффективностью деятельности ($r = 0,887$ при $p < 0,01$), следовательно, группы с большим индексом референтности обладают более высокой групповой эффективностью деятельности. В формирующем эксперименте в ходе реализации техники «Искусство общения» (А. Егидес, Н. Сугрובה) проводилась оргдеятельностная игра по уже знакомой для членов подразделения теме «Какими качествами должен обладать каждый сотрудник Вашей группы, чтобы она работала эффективно?». Необходимо было выполнить задачу – выбрать из общегруппового идеального ряда качеств только три – самые значимые. В ходе дискуссии ядро группы активизировалось: наиболее значимые, интеллектуально развитые члены группы выступили инициаторами обсуждения смысла качеств и обоснования их выбора. Экспериментально подтверждено предположение о том, что с повышением уровня референтности группы повышается эффективность совместной профессиональной деятельности; и чем выше референтность группы, тем выше эффективность совместной профессиональной деятельности. Доказано, что ядро коллектива является *средством* повышения самооэффективности, дополнительной мотивацией эффективности совместной профессиональной деятельности, влияет на усвоение норм, принятых в обществе и организационной культуре.

В результате применения комплексного подхода, позволяющего в единстве изучать референтность группы и её эффективность на основе самооценки качеств, необходимых, по мнению членов группы, для эффективной деятельности, было установлено, что с повышением референтности группы (активизацией и ростом ядра коллектива, актуализацией факторов референтности группы) повышается эффективность совместной деятельности. Таким образом, чем выше

референтность группы, тем выше эффективность совместной профессиональной деятельности. Кроме того, экспериментально доказано, что адекватная самооценка (как показатель референтности, компонент самосознания, способствующий осознанию и росту собственной значимости и значимости других) связана прямопропорциональной зависимостью с эффективностью деятельности. Мотивы выбора референтного ядра являются качественной характеристикой – показателями референтности ядра и группы в целом по доминированию когнитивного, коммуникативного или перцептивного фактора. Отличительной характеристикой референтного ядра от референтной группы является его высокий (выше среднего) показатель по всем факторам и особенно по когнитивному фактору.

Разработанная нами теоретическая модель референтности группы включает критерии и факторы референтности группы, референтную группу и её ядро как феномен коллектива; механизмы влияния референтности группы на эффективность совместной профессиональной деятельности, в числе которых – осознание и оценка группой значимости целей и задач совместной деятельности, принятие их каждым членом группы как своих собственных в процессе трансформации «Я - Мы», стремление к осуществлению совместной профессиональной деятельности, каузальная атрибуция; показатели и условия повышения эффективности деятельности и чувства самоэффективности членов подразделения.

Выявлено, что референтность группы определяется степенью выраженности у сотрудников индивидуальных особенностей личности и качеств ума, необходимых, по мнению группы, для успешной профессиональной деятельности подразделения, и, соответственно, референтометрическим статусом. Установлено, что в число десяти значимых качеств для успешной профессиональной деятельности

подразделений спецназа входят (в порядке предпочтения): дисциплинированность; профессионализм; коллективизм, взаимопомощь и поддержка; сила воли и целеустремленность; трудолюбие; *самоэффективность*; рассудительность и справедливость; ответственность; интеллект (креативность и другие качества ума); здоровье (эмоциональная устойчивость). Они выступают основой референтометрического выбора и, соответственно, определяют референтометрический статус в группе. Критериями референтности являются групповые предпочтения – качества, опосредованные спецификой профессиональной деятельности.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ ГРУППЫ

Интересные данные были получены при исследовании и такой качественной характеристики ядра коллектива, как *самоэффективность*. В нашем исследовании была сконструирована и использована методика на основе существенных показателей, выделенных автором концепции самоэффективности А. Бандурой. Выявлено, что средний показатель самоэффективности у членов ядра группы выше, чем у остальных (результаты сравнения представлены в таблице).

Таблица Сравнение средних общегрупповых показателей по параметру «самоэффективность»

№ п/п	Наименование подразделения	Члены ядра коллектива	Остальные члены группы	t-статистическое значение	t-критическое значение
1	1	2,30	1,71	3,525	1,734
2	2	2,14	1,62	3,541	1,745
3	3	2,28	1,62	3,718	1,770
4	4	2,23	1,41	2,756	1,770
5	Общее среднее значение	2,24	1,62	6,360	1,667

Примечание. Все различия значимы $p < 0,01$

Членам референтного ядра группы во всех исследуемых нами подразделениях специального назначения свойственно большее, по сравнению с остальными, ощущение самоэффективности: их ожидания основаны на убеждении в своей способности организовать и реализовать поведение, необходимое для достижения результата, противостоять трудностям. Статистический анализ также показал, что существует умеренная связь между «ощущением самоэффективности» у наиболее референтных и у остальных членов групп ($r = 0,861$, при $p < 0,05$), следовательно, чем больше ощущения самоэффективности у членов ядра коллектива, тем больше ощущения самоэффективности и у остальных членов группы. Подобная зависимость обнаруживается и при сравнении результатов по опроснику «Интегральная удовлетворенность трудом»: в группах, где наиболее референтные члены имеют высокий уровень общей удовлетворенности трудом, у остальных также выявлен высокий показатель по этому параметру.

Для доказательства предположения о том, что самоэффективность членов группы находится в прямопропорциональной связи с эффективностью её деятельности, требуется учет адекватности и устойчивости самооценки, а также разброс значений самоэффективности в группах, выполняющих одну и ту же по содержанию деятельность.

Итак, на основании экспериментального исследования доказано, что референтность группы является фактором эффективности её деятельности; члены группы в своих оценочных суждениях, связанных с профессиональной деятельностью, ориентируются на оценочные суждения своего непосредственного окружения – наиболее референтных членов группы, которые в проблемных ситуациях берут инициативу на себя, вовлекают других в совместную деятельность и коллективные переживания, формируют основу культурного опыта, служат проводником

ценностей организационной культуры, выступают, своего рода, "зеркалом" для членов группы, отражающим и подтверждающим ценностные аспекты самосознания и бытия каждого. Ощущение себя самоэффективным, самостью, профессионалом становится стабильным в условиях отражения значимыми другими, которые укрепляют взаимное доверие, не умаляя свободы и ответственности всех членов группы. В результате проведенного исследования была предложена модель референтности ядра коллектива как фактора эффективности совместной профессиональной деятельности (см. рисунок 1).



Условия повышения эффективности деятельности	
Социально-психологические	организационные

Рис. 1. Модель референтности ядра коллектива как фактора эффективности совместной профессиональной деятельности

Изучение нами самооэффективности членов ядра коллектива является продолжением диссертационной работы З.В. Кузьминой «Исследование особенностей самооценки личности в условиях успеха и неудачи» (1973 г.), в которой на экспериментальном уровне доказано диалектическое единство устойчивости и динамики самооценки и то, что самооценка является стержневой характеристикой личности.

В ходе комплексного исследования особенностей самооценки по разработанным З.В. Кузьминой методикам - измерение самооценки (на основе метода семантического дифференциала Ч. Осгуда), ценностных ориентаций и уровня притязаний (на основе принципа Ф. Хоппе) до и после экзамена, а также на нейтральном материале по методике самооценки Ж. Нюттена, ею были определены следующие закономерности: 1) после многократного успеха самооценка повышается, становится адекватно-высокой, константной (38%); 2) в условиях неуспеха самооценка понижается (67%). Доверительный интервал равен 0,8. Эти закономерности отражены на рисунке 2.

Получается, что если человек с детства живёт в условиях успеха, познаёт мир и себя в этом мире, решает задачи, самостоятельно преодолевает препятствия, то двигается по пути самоактуализации, открывает для себя новые возможности, испытывает чувства радости, собственного достоинства и уверенности; его самооценка становится адекватно-высокой и устойчивой – человек воспринимает себя самооэффективным.

По нашему мнению, адекватно-высокая, константная самооценка и самооэффективность взаимообусловлены. Принимая во внимание, что

самооценка – компонент самосознания и стержневая характеристика личности, а самоэффективность – феномен мотивационной сферы, представляющий собой переживание человеком чувства уверенности, установку на успех, веру в свои возможности, то можно считать, что эти феномены находятся в диалектическом единстве и выступают частным проявлением диалектического единства интеллекта и аффекта в структуре сознания. При изменении равновесия между ними происходят изменения в иерархии ценностей и, в целом, в структуре личности.

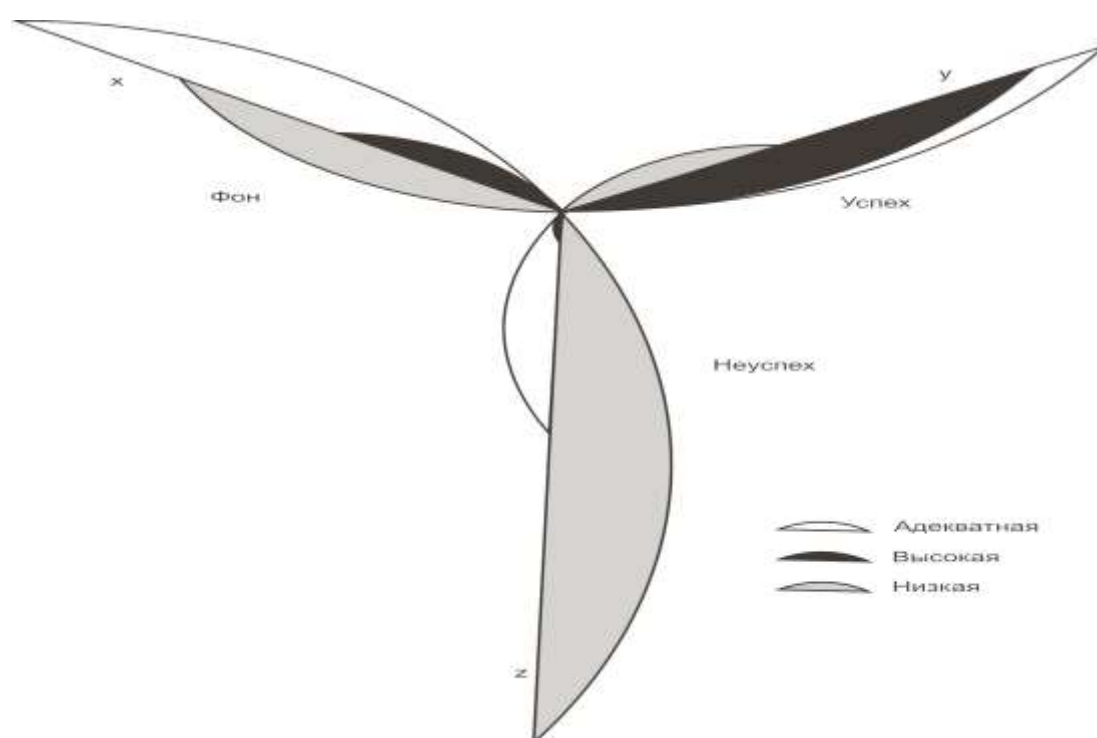


Рис. 2. Диаграмма динамики самооценки

Итак, в эксперименте, проведенном нами в подразделениях специального назначения [4, 9], самооценка красной нитью проходит через всё исследование референтности группы, а, следовательно, и ядра коллектива, его качественных особенностей, в том числе, самоэффективности.

Первая гипотеза о том, что самоэффективность членов ядра коллектива выше, чем у других членов этой группы, подтвердилась.

Вторая гипотеза о том, что самоэффективность напрямую связана с эффективностью группы, подтверждена частично. После успеха члены группы повышают самооценку, ставят перед собой более сложные цели, задачи; у них повышается и самоэффективность. После неуспеха одни члены группы ставят перед собой менее сложные цели и задачи, а другие, наоборот, мобилизуют свои силы, ориентированы на постановку высоких целей, решение сложных задач. Причины могут быть разные:

- 1) члены группы после неуспеха проявляют критичность, более требовательно относятся к себе и другим;
- 2) члены группы после неуспеха неадекватно оценивают себя вследствие стабильной неадекватной самооценки, сформировавшейся ранее, или проявления демонстративности как акцентуации характера.

В зеркале коллективного субъекта самоэффективность может быть усилена и выступает дополнительной мотивацией личностного и профессионального роста. При наличии ядра коллектива, члены которого обладают адекватной самооценкой, ощущают себя самоэффективными и высоко оценены по качествам, необходимым, по мнению членов группы, для того, чтобы она работала эффективно, группа успешно выполняет задачи, поставленные перед ней, накапливает опыт достижений, повышает потенциал развития коллективного субъекта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000.
2. Журавлев А.Л. Психология коллективного субъекта // Сергей Леонидович Рубинштейн / Под ред. К.А. Абульхановой. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. С. 270-316.
3. Кузьмина Е.И. Психология свободы: теория и практика. СПб.: Питер, 2007.

4. Кузьмина Е.И., Холмогоров В.А. Референтность группы: учебное пособие для студентов и курсантов высших учебных заведений. М.: ООО «Угрешская типография», 2011.
5. Кузьмина З.В. Исследование особенностей самооценки личности в условиях успеха и неудачи: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1973.
6. Кузьмина З.В. Ядро коллектива // Психология развивающейся личности. М., 1987. С. 134–138.
7. Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. 2-е изд. СПб.: Питер. 2006.
8. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
9. Холмогоров В.А. Референтность группы как фактор эффективности деятельности подразделений специального назначения ФСО России: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011.

SELF-EVALUATION OF MILITARY SERVICEMEN' PERSONAL FEATURES AND QUALITY OF MIND, IMPORTANT FOR JOINT PROFESSIONAL ACTIVITY

Vladislav A. Kholmogorov,* Elena I. Kuzmina**

** Ph.D., Military unit 54799, Moscow
e-mail: kuzminaell@yandex.ru*

*** Doctor of Sciences (Psychology), Professor of Department of Psychology, The Federal Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow
e-mail: kuzminaell@yandex.ru*

In the paper the methodological and theoretical basis, content and results of an experimental study of self-efficacy among special forces personnel is presented. It is proved that the members of the reference group have more sense of self-efficacy characteristic in comparison with others. It is shown that in the mirror of a collective subject the self-efficacy of the members can be strengthened. Self-efficacy can motivate personnel for personal and professional growth. The validation of the findings for improving the effectiveness of joint professional

activity the results of experimental studies of the group's core and the dynamics of self-esteem in terms of success and failure is presented.

Keywords: self-efficacy; self-esteem; core of the collective; reflective-active approach; intelligence.

Библиографическая ссылка на статью:

Холмогоров В.А., Кузьмина Е.И. Самооценка особенностей личности и качеств ума военнослужащего, значимых для совместной профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 82-104

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document245.pdf>