

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОАНАЛИЗА

На правах рукописи

Гереева Мадина Шовгатдиновна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ
СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ**

Диссертация

на соискание ученой степени

PhD по специальности 19.00.07 «Педагогическая психология»

Научный руководитель:

кандидат педагогических наук, доцент

Рабаданова Разият Сулайбановна

Москва 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ: ОСНОВНЫЕ КОНСТРУКТЫ И СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ.....	21
1.1. Методологические основы изучения понятия самоэффективности.....	21
1.2. Самоэффективность как психологический предиктор профессиональной успешности в современных условиях.....	25
1.3. Внутренняя мотивация на повышение самоэффективности.....	37
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ И УСЛОВИЯ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ.....	41
2.1. Факторы, определяющие самоэффективность и успешность учебной деятельности.....	41
2.2. Выявление взаимосвязи между самоэффективностью и социально- психологическими характеристиками студентов.....	50
2.3. Анализ факторов влияющих на формирование профессиональной самоэффективности.....	63
ГЛАВА 3. КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ.....	64
3.1. Система персонального развития и повышения самоэффективности.....	64
3.2. Развитие профессиональной самоэффективности у студентов, обучающихся.....	78
3.3. Формирование мотивации на повышение профессиональной самоэффективности.....	81
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	85
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	98

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования в широком контексте обусловлена процессами глобализации и, как результат, наблюдаемыми социокультурными трансформациями локальных национальных систем, обостряющих противоречия между традиционными и современными представлениями относительно содержания и обусловленности индивидуального выбора.

В современном мире свобода самовыражения и самоэффективности стала рассматриваться в качестве одного из основных показателей и условий социального прогресса, а развитые общества активно стимулируют и используют инновационный потенциал граждан. Президент РФ В.В. Путин в своем послании к Федеральному Собранию еще несколько лет назад отмечал: «Главное сейчас – дать гражданам возможность раскрыть себя. Свобода для развития в экономике, социальной сфере, в гражданских инициативах – это лучший ответ как на внешние ограничения, так и на наши внутренние проблемы». Создание «возможностей для самореализации и развития талантов» включено в перечень национальных целей развития РФ на период до 2030 г. Стратегическим приоритетом государственной молодежной политики является создание условий для формирования личности, способной адаптироваться к меняющимся условиям.

По мнению Серкина В.П., доктора психологических наук, профессора Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (Москва) в составе системных организационно-психологических причин техногенных катастроф отмечаются «человеческий фактор» и отсутствие на предприятиях и в учебных центрах полной системы подготовки к особым условиям деятельности и экстремальным ситуациям, профилактики неблагоприятных состояний операторов [7]. Это обуславливает высокую актуальность психологических исследований и разработок в области повышения профессиональной компетентности *специалистов профессий, связанных с риском принятия решений*, а также уровня их психологической устойчивости к влиянию нестандартных и чрезвычайных ситуаций.

Поэтому за основу решения проблем негативного влияния «человеческого фактора» на профессиональную деятельность специалистов, связанных с риском принятия решений, было принято взять повышение уровня профессиональной самоэффективности.

Самоэффективность подразумевает способность человека справляться со специфическими и сложными ситуациями, в том числе чрезвычайными, и

оказывать влияние на эффективность деятельности и функционирования [1]. Высокая самооэффективность позволяет не только браться за решение и справляться со сложными профессиональными задачами, но и с различными стрессовыми ситуациями [16], а также избегать риска для собственного здоровья, что имеет особое значение для работников сферы управления.

Анализ работ А. Бандуры в области самооэффективности явился отправной точкой для исследования факторов влияющих на ее формирование и развитие. Выявленная в процессе исследования сильная положительная связь между профессиональной самооэффективностью и состоянием потока в деятельности, дает основание полагать что, стимулируя потоковую мотивацию в учебной или профессиональной деятельности, мы сможем повысить самооэффективность индивида. Были изучены труды в области человеческого потенциала, профессиональной успешности, мотивации и самооэффективности Д.А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, А.А. Ухтомского, зарубежных авторов: Ghani, J.A., Deshpande, S.P., Grau R., Martínez I., Salanova S., Novak, T.P., Hoffman, D.L., Steuer, J., Zimmerman B.A.

Особенности современных технологических перемен и их влияние на рынок труда, а также на изменение требований к специалистам проводилось на основе изучения Национальной технологической инициативы, Стратегии высоких технологий 2020 для Германии, данных Всемирного экономического форума, Атласа новых профессий (2021 г.), данных об Индустрии 4.0 и смене технологических укладов, выступлений замминистра труда и социальной защиты Российской Федерации и С.Ю. Глазьева, работ *Н.Н. Талеба*, А. В. Козачка, Лайла М. Спенсера и Сайн М. Спенсера.

Работы М.И. Нортон, А.Я. Каплана и Х.К. Рамперсада в области сбалансированной системы показателей развития организаций и персонального развития, исследования в области мотивации R.M. Ryan, E.L. Deci, дали возможность разработать модель сбалансированной системы персонального развития, направленную на рост самооэффективности. На основе изучения работ М. Чиксентмихайи в качестве основного драйвера развития было предложено использовать внутреннюю мотивацию на основе формирования опыта потока. Термины - поток, состояние потока и потоковая мотивация, впервые были введены американским ученым М. Чиксентмихайи. Поток, по мнению М. Чиксентмихайи, это вовлечение в процесс деятельности, то есть важен не столько результат, сколько состояние.

Чиксентмихайи выделил следующие показатели, характеризующие состояние потока: - ощущение полной включенности в деятельность; - полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле; - ощущение четкого понимания, как следует действовать в тот или иной момент работы,

четкое осознание целей; - отсутствие боязни возможной неудачи; - воодушевление и увлеченность делом; - максимальная реализация своих способностей и навыков при выполнении задания.

Ощущение «потока» возникает у человека тогда, когда он начинает получать удовольствие от самой деятельности. Причем респонденты чувствовали себя более активными и мотивированными, решая задачи повышенной сложности, требующие максимального использования компетенций [20].

Исследования А.Е. Войскунского, О.В. Смысловой, В.В. Козлова, Ю.А. Бубеева и А.В. Погорелова подтверждают положительное влияние игровых методов обучения и работы на создание опыта потока и формирование внутренней мотивации на обучение и развитие профессиональных навыков.

Для управления состоянием потоковой мотивации и поддержания этого состояния требуется анализ не только факторов, повлиявших на его формирование, но и сопутствующих факторов, способствующих концентрации на выполняемой задаче. Ими могут быть внешние условия осуществления деятельности, внешние раздражители - уровень освещенности, запахи, музыка, наличие или отсутствие окружающих и другие внешние факторы. В дальнейшем можно выделить те из них, которые способны повторно «включать» состояние потока или просто способствовать вхождению в него человека.

Согласно А.В. Тороповой, «Как известно, деятельности без мотива не бывает. Немотивированная деятельность, согласно А.Н. Леонтьеву, - это не деятельность, лишенная мотива, а деятельность с субъективно и объективно скрытым мотивом» (А.В. Торопова, 2011 г.).

Реализация трудовой и познавательной деятельности выходит на более высокий уровень, увлекая и захватывая индивида, создавая ощущение удовольствия от самого процесса труда и учебы. Особенно большое значение имеет формирование внутренней мотивации при необходимости длительного обучения или переквалификации персонала.

В основе внутренней мотивации лежат экзистенциальные вопросы, в числе которых проблема поиска смысла жизни. Она напрямую связана с самореализацией человека, что невозможно вне социума. Понимание своей личной миссии и своего места в обществе, возможно потенциального места, наряду с намерением достичь желаемого создает базу для формирования потокового состояния в работе.

Цель исследования: разработать систему персонального развития и повышения профессиональной самооффективности в современных условиях вузовского образования за счет:

- сбалансированного развития ключевых сфер жизнедеятельности человека;
- поиска доступных возможностей для повышения компетентности и роста самооффективности студентов в вузе;
- формирования внутренней (поточковой) мотивации на постоянное персональное развитие.

Объект исследования: методы персонального развития и мотивации, направленные на повышение профессиональной самооффективности студентов в вузе.

Предмет исследования: сбалансированная система персонального развития и повышения профессиональной самооффективности студентов в вузе.

Основная гипотеза исследования: самооффективность является важным предиктором эффективности в различных видах деятельности. Воспринимаемая самооффективность также влияет на способность субъекта адаптироваться и гибко справляться с трудными жизненными ситуациями, на способность переживать неудачи.

На основе проведенного исследования нами были выдвинуты **частные гипотезы исследования:**

1. Уровень самооффективности вероятно коррелирует с показателями оценки знаний студентов (средний балл за сессию), уровнем потоковой мотивации (наличием во время учебных занятий и практик состояния потока). При этом состояние потока возможно будет оказывать положительное влияние на самооффективность. Возможен рост потоковой мотивации во время обучения, особенно после прохождения практик и с началом специализированных дисциплин.

2. Вероятен рост самооффективности студентов в процессе обучения, что будет установлено после анализа средней самооффективности по курсам обучения.

3. Вероятно положительное влияние психологического благополучия и эмоционального интеллекта (а именно способности управления эмоциями и самомотивации) на уровень самооффективности и средний балл за обучение.

4. Вероятно, что с появлением профильных предметов у студентов должен произойти рост потоковой мотивации и самооффективности, что вполне вероятно будет положительно коррелировать с уровнем знаний.

5. Возможна положительная корреляция ощущаемой самооффективности с уровнем знаний, а также с психологическим благополучием и самомотивацией.

В соответствии с обозначенной целью и выдвинутыми гипотезами исследования поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить происходящие изменения в профессиональной сфере, связанной с развитием образовательных технологий;
2. Анализ предикторов самоэффективности личности способствующих ее формированию и развитию;
3. Систематизировать современные методы и инструменты управления с целью применения их в сфере персонального менеджмента для личностного роста и развития самоэффективности студентов в вузе;
4. Исследовать факторы внутренней мотивации и поиска возможностей их активизации и фокусирования на обучении и развитии профессиональных навыков, связанных с риском принятия ответственных решений;
5. Провести исследование и выявить факторы, оказывающие влияние на развитие самоэффективности студентов с целью управления ее уровнем;
6. Разработать систему персонального развития и роста профессиональной самоэффективности студентов на основе потоковой мотивации.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования:

- обосновано положительное влияние состояния потока в процессе обучения на профессиональную самоэффективность студентов в вузе;
- разработана система персонального развития и роста профессиональной самоэффективности студентов на основе потоковой мотивации;
- предложены инструменты практической реализации данной системы (персональные стратегические карты и персональное бюджетирование);
- предложен инструментарий развития самоэффективности студентов в вузе на основе формирования опыта потока в процессе обучения и адаптации к новой деятельности.

Практическая ценность заключается в выявлении положительной взаимосвязи между самоэффективностью и состоянием потока в процессе деятельности, что было положено в основу разработанной системы персонального развития. Данная связь позволила разработать предложения по развитию предикторов самоэффективности и профессиональной успешности студентов на основе формирования состояния потока, что позволит активизировать рост профессиональной самоэффективности студентов в вузе.

Методологическую основу настоящего исследования составили: - системный подход к изучению социально-педагогической деятельности

(Р.Л.Акофф, Ч.И. Барнард, В.В. Давыдов, У.Р. Кинг, Н.В. Кузьмина, В.С.Леднев, А.Н. Леонтьев, С. Л. Оптнер);

общая теория управления (М. Джонсон, А. Маслоу, Э. Мэйо, Г.Сталкер, Ф. Тейлор, А. Файоль); теорией управления педагогическими системами (В.А. Кальней, В.С. Лазарев, В.П. Симонов, П.И. Третьяков, Т.И.Шамова, С.Е. Шишов), социальным подходом к управлению образованием (А. Дикарева, Л. Ионин, М. Мирская, П.В. Худоминский).

теория дифференцированного обучения, эффективность которой доказана в трудах Б.С. Гершунского, Н.В. Кухарева, Т.В. Машаровой, А.М.Новикова, И.М. Осмоловской, Р.А. Утеевой, И.С. Якиманской и др.;– исследования В.П. Беспалько, К.Я. Вазиной, С.Н. Додоки, В.И.Загвязинского, Г.М. Коджаспировой, А.А. Кузнецова, И.И. Ильясова, Н.Л. Нагибиной, А.В.Тороповой, Н.В. Калининой, А.Ю. Бутова, В.С. Агапова, Ю.А.Самоненко, А.А. Майера, К.В. Петрова, Е.С. Полат, Р.С. Рабадановой, И.В. Роберт, С.Я.Ромашинной, В.А. Трайнева, И.В. Трайнева, по организации информационно-образовательной среды и по управлению учебной деятельностью на коммуникативной основе.

Сформировавшиеся в психологии в середине текущего столетия теории, концепции трактовки учения, учебной деятельности (Л.И. Айдарова, Д.Н. Богоявленский, В.В. Давыдов, Л.В. Занков, Г.С. Костюк, Н.А.Менчинская, Д.В. Эльконин, А.Н. Леонтьев, И. Лингарт, Й. Ломпшер и др.) внесли неоценимый вклад в педагогическую психологию как науку, развиваемую как в нашем государстве, так и в других странах. Большое влияние на развитие психологии оказали выявление конкретных механизмов усвоения учебного материала обучающимися (С.Л. Рубинштейн, Е.Н.Кабанова – Меллер, Л.Б. Ительсон); исследования памяти (П.И.Зинченко, А.А. Смирнов В.Я. Ляудис), мышления (Ф.Н. Шемакин, А.М.Матюшкин, В.Н. Пушкин, Л.Л. Гурова), восприятия (В.П. Зинченко, Ю.Б. Гиппенрейтер), развития ребенка и. в частности, речевого развития (М.И. Лисина, Л.А. Венгер, А.Г. Рузская, Ф.А. Сохин, Т.Н. Ушакова, развитие личности (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, В.С. Мухина, М.С.Неймарк), речевогообщения и обучения речи (В.А. Артемов, Н.И. Жинкин, В.А. Кан-Калик); определение стадий (эр, эпох, фаз, периодов) возрастного развития (Б.Г. Ананьев, П.П. Блонский, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.В.Петровский, Д.Б. Эльонин), особенностей умственной деятельности школьников и их умственной одаренности (А.А. Бодалев, В.А. Крутецкий, Н.Д. Левитов, Н.С. Лейтес). Большое значение для педагогической психологии имели работы по психологии обучения взрослых (Ю.Н.Кулюткин, Л.Н. Лесохина и др.).

При решении поставленных задач использовались общие принципы системного подхода. Исходным материалом для исследования явились работы по теории социального научения, самоэффективности, формированию опыта оптимального переживания (опыта потока), методам и инструментам стратегического планирования, методам математической статистики.

Методики исследования: нами разработан авторский вариант анкет, в которые вошли практическое исследование взаимосвязи самоэффективности с социально-психологическими характеристиками, включает в себя 6 блоков вопросов:

1. Вопросы по самооценке самоэффективности и выявлению факторов, по мнению студентов, влияющих на ее формирование и развитие – автор.

2. Вопросы по диагностированию состояния потока в процессе учебной деятельности – автор.

3. Вопросы для оценки текущего уровня самоэффективности личности (профессиональной и коммуникационной) – методика Дж.Маддукса и М. Шеера.

4. Вопросы по диагностированию уровня психологического благополучия личности – К. Рифф. Вопросы по диагностике уровня самомотивации – М. Холл.

5. Вопросы по определению способности управления своими эмоциями – М. Холл.

Для достоверности изучения психологического благополучия мы выделили два основных подхода к измерению эмоционального интеллекта:

1. Тесты, состоящие из заданий с одним правильным ответом по аналогии с традиционными тестами интеллекта.

2. Опросники с опорой на самоотчёт.

В настоящее время для измерения эмоционального интеллекта наиболее широко используется методика М. Холла (в адаптации Е.П.Ильина). Методика состоит из 30 утверждений, разбивающихся на 5 шкал: - эмоциональная осведомленность, - управление своими эмоциями, - самомотивация, - эмпатия, - распознавание эмоций других людей.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе Лаборатории системной дидактики и электронного образования (е-дидактики) кафедры педагогики и психологии профессионального образования ФСГТ ФГБОУ ВО «МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)». В исследовании приняли участие 74 студента 1,2,3,4,5 курсов обучения специальности 38.03.03 Управление персоналом в МГУТУ имени К.Г. Разумовского (ПКУ). По результатам оценки средний бал учащихся составил

4 (3,997). По гендерному признаку респонденты разделились следующим образом: юноши - 47 человек, девушки - 27 чел.

Надежность и достоверность. Исследования самооффективности выявили существенные взаимосвязи между самооффективностью и мотивационными процессами, эмоциональным возбуждением, а также психологическим благополучием [24, 35]. Было установлено, что самооффективность влияет на постановку цели, на выбор уровня сложности задачи [23], на настойчивость в выполнении поставленной задачи, на эмоциональные реакции [37]. Общая самооффективность в наиболее широком смысле позволяет справляться с различными стрессовыми ситуациями.

Эмоциональный интеллект, самооффективность и психологическое благополучие влияют на установки и поведение студентов и являются психологическими предикторами успешности в учебной деятельности [24, 25]. Повышая уровень самооффективности, мы можем активировать приемлемые формы поведения и позитивное отношение к учебной деятельности [24, 25].

Исследований взаимосвязи между самооффективностью и безопасностью немного, несмотря на важность самооффективности как ключевой переменной, влияющей на эффективность работы, в том числе в профессиях, связанных с принятием ответственных решений. Таким образом, самооффективность является важным предиктором эффективности в различных видах деятельности. Воспринимаемая самооффективность также влияет на способность субъекта адаптироваться и гибко справляться с трудными жизненными ситуациями, на способность переживать неудачи.

Применительно к обучению, личностному и профессиональному развитию можно рекомендовать создание удобной интерактивной среды, реализующей следующие функции: - постановка стратегических задач по ключевым сферам жизни человека, в том числе направленных на рост профессиональной самооффективности; - декомпозиция стратегических задач до уровня оперативных мероприятий и ежедневного расписания (через сбалансированную систему показателей и систему стратегических карт (R.S. Kaplan, D. Norton, 1992, H. Rampersad, 2004)); - тайм-менеджмент в процессе обучения (англ. time-management); - расстановка приоритетов при решении профессиональных задач (персональный ABC-анализ); - персональное бюджетирование, что дает уверенность в продолжении обучения, на платных формах образования.

Основные результаты работы обеспечиваются за счет использования апробированных методик социально-психологической диагностики,

проведения опроса в качестве средства проверки рабочей гипотезы, а также применением стандартного аппарата математической статистики для обработки и анализа полученных результатов.

Апробация исследования осуществлялась в ходе научно-исследовательской работы в период прохождения педагогической и других видов практик на Факультете социально-гуманитарных технологий, кафедре педагогики и психологии профессионального образования, Лаборатории системной дидактики и электронного образования (е-дидактики) ФГБОУ ВО «МГУТУ имени К.Г. Разумовского (ПКУ)». Основные теоретические положения, результаты экспериментальной части исследования, выводы обсуждались на международных научно-практических – 4, научно-методических конференциях – 2.

Положения, выносимые на защиту.

1. Многообразие интерпретаций категории «самоэффективность» укладывается в пять теоретико-методологических подхода: *системный подход* к изучению социально-педагогической деятельности (Р.Л. Акофф, Ч.И. Барнард, В.В. Давыдов, У.Р. Кинг, Н.В. Кузьмина, В.С. Леднев, А.Н.Леонтьев, С.Л. Оптнер), *общая теория управления* (М. Джонсон, А.Маслоу, Э. Мэйо, Г. Сталкер, Ф. Тейлор, А. Файоль), *теория управления педагогическими системами* (В.А. Кальней, В.С. Лазарев, В.П. Симонов, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова, С.Е. Шишов), *социальный подход к управлению образованием* (А. Дикарева, Л. Ионин, М. Мирская, П.В.Худоминский), *теория дифференцированного обучения*, эффективность которой доказана в трудах Б.С. Гершунского, Н.В. Кухарева, Т.В.Машаровой, А.М. Новикова, И.М. Осмоловской, Р.А. Утеевой, И.С.Якиманской и др. Интеграция подходов позволяет дать авторскую интерпретацию «самоэффективность», которая подразумевает способность человека справляться со специфическими и сложными ситуациями, в том числе чрезвычайными, и оказывать влияние на эффективность деятельности и функционирования специалистов, связанных с риском принятия решений.

2. Динамика профессиональной самоэффективности представлена диалектической последовательностью и наличием четырех ключевых факторов 1) опыта непосредственной деятельности; 2) косвенного опыта; 3) мнения общества о возможностях человека; 4) физического и эмоционального состояния человека (Bandura, 1995 г.). Структурные элементы профессиональной самоэффективности включают: 1) *Переживание собственных успехов*, которое способствует укреплению веры в свои силы и одновременно — более активному и энергичному поведению. 2) *Пример других людей*. Наблюдение за тем, как действуют в сложных ситуациях

окружающие, изменяет суждения наблюдателя о собственных возможностях. Чем больше сходства между индивидом, успешно решающим какую-либо задачу, и наблюдателем, тем сильнее воздействие. 3) *Социальное убеждение*. Общественное поощрение наиболее действенно, когда оно сочетается с собственным успешным исполнением. 4) *Переживание эмоциональных и физиологических состояний, связанных с осуществлением каких-либо действий*. Если человек испытывает приятное возбуждение, положительные эмоции, это усиливает уверенность в себе. Бурные эмоции мешают успешно справиться с задачей, однако небольшое волнение на пользу. Противоречивость социокультурного контекста профессиональной самооэффективности выпускников вузов выражающаяся в сочетании традиционного и современного, коллективного и индивидуального, обуславливает его поливариантность, нелинейность и неустойчивость. Сбалансированная система персонального развития и повышения профессиональной самооэффективности показала, что 60% молодых людей воспринимают современное российское общество как «эпоху неопределенности». Каждому второму молодому человеку трудно решить, каким образцам следовать. С одной стороны, в этих условиях обнаруживается массовый запрос на стабилизацию (актуально для 73% молодежи) и обеспечение социальной справедливости (отмечают более 70%). С другой стороны, возрастающие потребности в самореализации и самооэффективности, усиление интернального локуса контроля сопровождаются ощущением ограниченной свободы выбора. Большинство молодых людей не удовлетворены (индекс = (-) 0,16) предоставляемыми возможностями для самореализации.

4. Характерной чертой профессиональной самооэффективности будущих специалистов выступает активное распространение индивидуализированных практик самореализации. Инструментарий формирования состояния потока в процессе учебы или профессиональной деятельности направленный на повышение самооэффективности. На протяжении всего обучения наблюдается положительная связь между состоянием потока в процессе обучения и уровнем самооэффективности студентов. При планировании роста профессиональной самооэффективности у студентов в качестве управляющего фактора можно выбрать формирование в процессе обучения состояния потока или, так называемой, потоковой мотивации.

В частности, профессиональная самооэффективность сопровождается распространением установок на фриланс, гибкие формы организации труда и творческие сферы занятости.

Этапы и порядок выполнения исследования: 1 этап 2012-2015 г.г. Характеристика объекта исследования. Выбор объекта исследования. Литературный обзор состояния проблемы. Формулирование задачи исследования. 2014 год - подготовка введения диссертации; 2015 год - подготовка первой главы диссертации;

2 этап 2016-2019 г.г. Разработка методики проведения исследования. Теоретическое исследование проблемы. Выбор оборудования, приспособлений контрольно-измерительной аппаратуры для выполнения исследований. Планирование и разработка методики эксперимента. 2016 год - подготовка второй главы диссертации, участие в Международной научно-практической конференции, публикация научной статьи; 2017 год - подготовка второй главы диссертации, участие в Международной научно-практической конференции, публикация научной статьи, публикация коллективной монографии; 2018 – разработка авторского варианта анкет.

3 этап 2020-2022 г.г. Проведение эксперимента. Обсуждение результатов исследования. Оценка эффективности проведенных исследований. Разработка рекомендаций по практическому применению результатов исследования. Общие выводы по работе. Обсуждение результатов исследования. 2020 г. – проведение анкетирования и анализ результатов анкетирования, 2021-2022 г.г.- подготовка к защите диссертации.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав и заключения. Содержит 118 страниц машинописного текста, включающего 8 рисунков и 14 таблиц, библиографический список из 49 наименований и 3 приложений.

Первая глава диссертации «самоэффективность: основные конструкты и современные условия ее формирования» посвящена современным условиям формирования самоэффективности и ее основным конструктам. Изучаются современные методы и инструменты управления с целью применения их в сфере персонального менеджмента для личностного роста и развития самоэффективности. Изучаются факторы внутренней мотивации и поиска возможностей их активизации и фокусирования на обучении и развитии профессиональных навыков.

Вторая глава «Изучение факторов, определяющих самоэффективность студентов и условия ее формирования» представляет факторы определяющие самоэффективность и условия ее формирования. Рассматриваются факторы, определяющие самоэффективность и успешность учебной деятельности. Выявляются взаимосвязи между самоэффективностью и социально-психологическими характеристиками студентов.

Анализируются факторы, влияющие на формирование профессиональной самооффективности.

Третья глава «Комплексный подход к формированию самооффективности студентов» посвящена системе персонального развития и повышения самооффективности анализируются формы развития профессиональной самооффективности у студентов, обучающихся, определяется модель формирования мотивации на повышение профессиональной самооффективности.

ГЛАВА 1 САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ: ОСНОВНЫЕ КОНСТРУКТЫ И СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

1.1 Методологические основы изучения понятия самоэффективности

Основоположником работ в области самоэффективности, заложившим основы и разработавшим структуру данного понятия, является Альберт Бандура [1]. По его мнению, самоэффективность, совместно с окружающей средой, предыдущим поведением и другими характеристиками личности определяет настоящее поведение человека.

Понятие самоэффективности ввел А. Бандура не столько для объяснения, сколько для целенаправленной работы по личностной коррекции. В данное понятие вкладывалась возможность оценивать умение людей осознавать свои способности и использовать их наилучшим образом. При этом особое внимание придавалось тому, что при более чем скромных способностях умелое их использование позволяет человеку достичь высоких результатов. В то же время присутствие высокого потенциала автоматически не гарантирует высокие результаты, если человек не верит в возможность применить этот потенциал на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

В своем концепте ожиданий Бандура различает ожидание эффективности (*efficacy expectation*) и ожидание результатов (*outcome expectation*). Самоэффективность — не то же самое, что ожидания относительно результатов или последствий своих действий. Это уверенность человека в том, что он может осуществить некоторые конкретные действия, тогда как предположения о результате относятся к тому, что он думает о возможных последствиях своей деятельности.

Факторы самоэффективности. Самоэффективность возникает, увеличивается или уменьшается в зависимости от одного из четырех факторов или от их комбинации:

1. опыта непосредственной деятельности,
2. косвенного опыта,
3. мнения общества о возможностях человека,
4. физического и эмоционального состояния человека (*Bandura, 1995*).

Информация о себе самом и об окружающем мире, обрабатывается сознанием и, совместно с воспоминаниями о прошлом опыте, воздействует на представления о персональной самоэффективности. Кроме того, самоэффективность подвергается влиянию внутренних стандартов поведения.

Маловероятно, что самоэффективность возрастет от самовнушения: главный источник ее роста — пережитый опыт успеха (ресурс успеха). Сделать все возможное и достичь желаемого результата дает возможность почувствовать себя более уверенным. Убеждения зарождаются и укрепляются в процессе активной деятельности, направленной на решение конкретных практических профессиональных и межличностных задач.

Самоэффективность формируется под воздействием четырех ключевых факторов:

1. *Переживание собственных успехов*, которое способствует укреплению веры в свои силы и одновременно — более активному и энергичному поведению. Достигнутый успех в меньшей степени усиливает ощущение самоэффективности, если выполняемая задача была легкой, чем, если она была трудной. Ощущение самоэффективности также растет в большей степени, если успех достигается самостоятельно и человек шел к нему, преодолевая трудности посредством настойчивых усилий.

2. *Пример других людей*. Наблюдение за тем, как действуют в сложных ситуациях окружающие, изменяет суждения наблюдателя о собственных возможностях. Чем больше сходства между индивидом, успешно решающим какую-либо задачу, и наблюдателем, тем сильнее воздействие.

3. *Социальное убеждение.* Общественное поощрение наиболее действенно, когда оно сочетается с собственным успешным исполнением. Убеждение другими людьми дает лишь кратковременный и слабый эффект, его сила ограничивается осознаваемым статусом, авторитетом и степенью доверия или уважения к тому, кто оказывает вербальное воздействие. Критика от близкого человека способна убить веру в себя.

4. *Переживание эмоциональных и физиологических состояний, связанных с осуществлением каких-либо действий.* Если человек испытывает приятное возбуждение, положительные эмоции, это усиливает уверенность в себе. Бурные эмоции мешают успешно справиться с задачей, однако, небольшое волнение на пользу. Важно, как человек объясняет себе собственное волнение. Важно поддерживать оптимальное напряжение.

Самоэффективность постоянно меняется — на неё можно целенаправленно воздействовать. Развитие самоэффективности личности обеспечивается посредством формирования когнитивных умений строить свое поведение, приобретать косвенный опыт, пластично входить в поток, в состояние физического или эмоционального подъема, обеспечивающего успех.

Высокая самоэффективность, связанная с ожиданием успеха, обычно приводит к позитивным результатам и повышению самоэффективности. Напротив, низкая самоэффективность, связанная с ожиданием неудачи, приводит к неудаче, высокому уровню стресса и снижению самоэффективности.

Исследования самоэффективности выявили существенные взаимосвязи с мотивационными процессами, эмоциональным возбуждением и психологическим благополучием [21], что было учтено при разработке опросника для исследований (приложение 1).

По мнению А. Бандуры на самоэффективность оказывают значительное влияние условия окружающей среды и, в зависимости от

сочетания уровня самоэффективности и внешних условий, он предложил четыре варианта прогноза поведения человека (*Bandura, 1982*) [1].

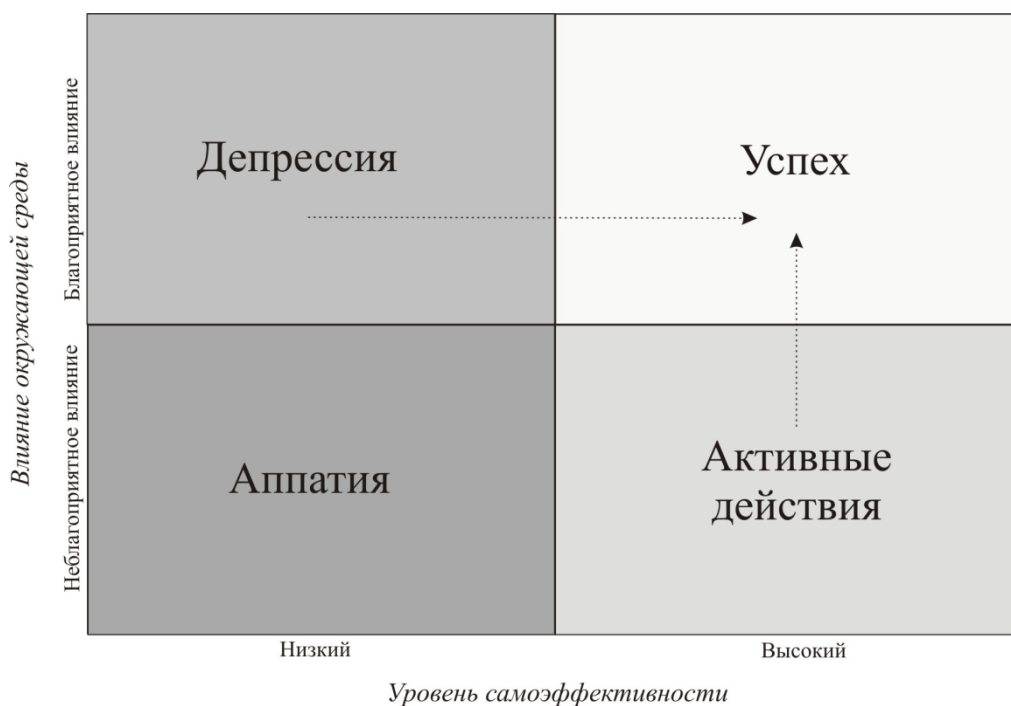


Рис. 1 – Матрица поведенческого прогноза.

Составлено: автором на основе исследований А. Бандуры [1]. Когда самоэффективность высока и условия окружающей среды благоприятны, наиболее вероятен успешный результат. Когда низкая эффективность сочетается с благоприятными условиями, человек может впасть в депрессию, видя, как другие преуспевают в делах, которые для него самого кажутся слишком сложными. Когда люди с высокой самоэффективностью встречаются с неблагоприятной ситуацией, они обычно умножают свои усилия, стараясь изменить окружающую среду. Они могут использовать протест, социальную активность или даже силу, чтобы добиться необходимых перемен, но если все их попытки проваливаются, тогда, как предполагает Бандура, они либо откажутся от своего способа действий и найдут другой, либо будут искать более благоприятную среду. И когда низкая самоэффективность сочетается с неблагоприятной окружающей

средой, человек ощущает апатию, считает себя беспомощным и склонен мириться со своим положением.

Таким образом, повышение самооффективности в совокупности с программой личностного развития, учитывающей результаты ситуационного анализа, способны в трех случаях из четырех привести к положительным результатам деятельности.

Диагностика самооффективности, направленная на количественное определение уровня самооффективности может проводиться по тесту, разработанному Дж.Маддуксом и М.Шеером. Перевод теста и его модификация осуществлены Л.В. Бояринцевой под руководством Р.Л. Кричевского. Речь идет об оценке человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться. Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале.

Таким образом, представления о самооффективности, заложенные в данную методику, предоставляют возможность получить не только информацию о самооценке личности, не только сведения о степени ее самореализации, но и создают определенный импульс к саморазвитию. Тем самым методика позволяет управлять попытками личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

1.2 Самооффективность как психологический предиктор профессиональной успешности в современных условиях

Современные условия технологического развития рынков накладывают отпечаток на рынок труда, ставя людей перед необходимостью браться за решение все новых и новых задач. Работа в условиях неопределенности, зачастую без определенного ресурса успеха в данной деятельности за плечами, требует высокого уровня компетентности и стрессоустойчивости. Уровень самооффективности в подобных условиях напрямую влияет на

мотивацию к ведению профессиональной деятельности. Низкий уровень самоофективности вкупе с неопределенностью окружающей среды и высокими требованиями работодателей способны привести человека к апатии и стрессовым состояниям (рис. 1).

Формирование самоофективности и персонального ресурса успеха является важной задачей адаптации персонала в современных условиях развития научной и технологической сфер. Специалистам необходимо отслеживать современные тенденции в сферах своей профессиональной деятельности и заблаговременно адаптироваться к решению новых профессиональных задач.

Совещание о мерах по стимулированию инвестиционной активности 11 марта 2021 года В период кризиса мы руководствовались чётким принципом: в сложной ситуации государство обязательно поддержит трудовые коллективы, предприятия, компании, подставит плечо тем, кто честно и ответственно работает, сохраняет занятость, вкладывается в развитие.

Так в Послании Федеральному собранию 21 апреля 2021 года президент России Владимир Владимирович Путин обозначил «... Молодёжь России в период испытаний проявила себя в высшей степени достойно. Мы можем ими гордиться. Сделаем всё, чтобы для молодого поколения России было открыто как можно больше возможностей в жизни. В предыдущем послании президента говорилось о национальной технологической инициативе (НТИ) как один из приоритетов государственной политики. Предлагаемые в рамках НТИ проекты (рынки НТИ) предполагают, в частности, автоматизацию и замещение рутинных операций искусственным интеллектом (ИИ), что окажет существенное влияние на рынок труда. На первый план выходят проблемы адаптации к постоянному обновлению своих компетенций и конкуренции с искусственным интеллектом. Мы поддержим тех, кто берёт на себя ответственность и запускает проекты созидания.

В ежегодном отчёте Правительства в Государственной Думе 7 апреля 2022 года Михаил Мишустин отметил: «... Прошлый год был объявлен

Президентом Годом науки и технологий. И он стал действительно насыщенным по содержанию. По поручению главы государства была перезапущена работа всероссийского общества «Знание». Теперь оно вновь помогает развивать кругозор и открывать новое миллионам людей, и особенно нашей молодёжи, по всей стране. Чтобы молодые люди могли во всех регионах получать качественное и востребованное образование, Правительство запустило крупный проект для развития высшей школы – «Приоритет-2030».

К апрелю 2022 года человечество переживает четвертую промышленную революцию и является свидетелем технологических и экономических изменений, связанных с интеграцией в деятельность таких инноваций как искусственный интеллект, блокчейн, интернет вещей, криптовалюты, средства автоматизация и т.п. Оптимизация процессов с помощью этих достижений существенно повлияла на значимость человека в выполнении многих задач в разных отраслях, что вызвало значительную обеспокоенность и протест среди работников. Тем не менее, пятая промышленная революция вернет внимание к человечеству.

Как говорят ученые австралийского Университета Дикина, пятая промышленная революция предполагает возврат рабочих в производственные цеха и объединение человеческого интеллекта, творческих способностей с возможностями машины для повышения эффективности процессов. В то время как главная проблема в Индустрии 4.0 - это автоматизация, Индустрия 5.0 предполагает синергию между людьми и автономными машинами.

Автономная рабочая сила будет восприимчива и информирована о человеческих намерениях и желаниях. Человечество будет работать вместе с роботами не только без страха, но и со спокойствием, зная, что их коллеги-роботы адекватно понимают их и способны эффективно с ними сотрудничать.

В отличие от студентов современный рынок труда по многим профессиям уже столкнулся с новыми требованиями к профессиям. Так, наиболее популярными профессиями в 2020 году были признаны именно профессии в сфере информационных технологий.

Стратегическую инициативу, направленную на интенсификацию развития высоких технологий поддержали многие страны. В ближайшие годы ожидается активное развитие заводов работающих по новым технологиям. В основе создания производств нового типа лежат необходимость обработки огромных массивов информации и развитие технологий больших данных, современные цифровые технологии аналитики и взаимодействия, позволяющие переход на новый уровень взаимодействия человек-робот: мануальные интерфейсы (тач-интерфейсы), дополненную реальность, передовые технологии роботостроения и производства в целом [22].

Функции организаторов НТИ возложены на АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (АСИ) и Проектный офис Национальной технологической инициативы АО «Российская венчурная компания» (РВК) [11].

В рамках реализации НТИ АСИ подготовило Атлас новых профессий (Атлас). Данный Атлас - это видение специалистов Московской школы управления СКОЛКОВО и АСИ возможных изменений, которые произойдут на рынке труда в ближайшие десятилетия (Шаронов) [2].

Атлас содержит прогноз грядущих изменений в различных отраслях промышленности и соответствующих изменений на рынке труда до 2020 года и далее на перспективу. В прогнозе представлен обзор требований к новым профессиям, необходимые навыки кандидатов. Среди новых профессий биофармакологи, урбанисты-экологи, сетевые врачи и генетические консультанты, агрокибернетики, гмо-агрономы, проектировщики 3-D печати, архитекторы «энергонулевых» домов, метеоэнергетики, специалисты по интермодальным транспортным узлам и

многие другие профессии подготовка специалистов по которым в данный момент времени затруднена. Атлас будет полезен не только представителям бизнес-сообщества, но и также абитуриентам, учащимся и научным работникам вузов. Кроме того, в обзоре представлен перечень профессий-пенсионеров, представителям которых стоит в первую очередь задуматься о смене траектории карьерной кривой, среди них библиотекари, лекторы, аналитики и т.д.

Эксперты Всемирного экономического форума в январе 2016 года предлагали вниманию общественности свой отчет на тему «Будущее профессий. Профессии, навыки и стратегия трудовых ресурсов для четвертой промышленной революции» [36]. В отчете представлены прогнозы потребности в кадрах и компетенциях на период до 2025 года. Эксперты прогнозируют развитие рынка труда в отраслевом разрезе, а также ими представлены рекомендации по перспективному развитию рабочей силы и рынка труда для отдельных стран и отраслей.

В настоящее время мы можем воочию наблюдать значительное влияние современных технологий на рынок труда. Активный рост сетевой занятости – растущие сообщества фрилансеров, краудсорсинг, сетевая торговля, инвестирование и образовательные ресурсы. Люди объединяются для решения общих проблем и создания общих ценностей.

При этом государственные институты отечественного рынка труда не успевают за его бурным развитием, практически отсутствуют инструменты реальной помощи в профессиональном определении и поиске профессий и вакансий. Традиционные биржи труда частично выполняют данную работу, однако нет единого государственного информационного ресурса (пространства) для подбора вакансий в соответствии со способностями и компетенциями кандидатов.

Министерство труда США предложило миллионам кандидатов информационную сеть профессий O*NET¹. Сеть содержит следующую информацию по каждой профессии:

- задачи;
- знание;
- навыки;
- способности;
- трудовая деятельность;
- контекст работы;
- интересы;
- профессиональные ценности;
- сопряженные направления деятельности (crosswalks).

Отечественный Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности) за который отвечает Министерство труда и социальной защиты РФ к сожалению, содержит значительно меньше информации – вид профессиональной деятельности и ссылку на профессиональный стандарт. С позиций обычных пользователей – соискателей вакансий хотелось бы иметь в своем распоряжении более информативный ресурс, в рамках которого можно было бы получить исчерпывающую информацию по интересующим профессиям, особенно актуальный состав компетенций по ним.

12 декабря 2018 года состоялась встреча, на которой была представлена концепция Российской Федерации по реализации инициативы Международной организации труда (МОТ) «Будущее сферы труда». По словам заместителя Министра труда и социальной защиты РФ Любови Ельцовой «Она позволяет еще раз под более широким углом взглянуть на труд и, наряду с прогнозом, сформулировать наше видение перспектив его трансформации, обусловленной развитием новых технологий, расширением

¹ <https://www.onetonline.org/>

мобильности работников, растущими возможностями, предоставляемыми сферой образования, и другими изменениями, которые мы все сейчас наблюдаем, – отметила Любовь Ельцова. – К настоящему времени уже разработана дорожная карта по определению перспектив будущего сферы труда в Российской Федерации. В нее включены мероприятия, которые будут проходить у нас в стране в период до 2019 года и по которым в том или ином аспекте будет обсуждаться будущее сферы труда в целом или по отдельным направлениям. Это живой документ, который будет постоянно обновляться и расширяться». [6].

Это можно назвать весьма «своевременной» инициативой, учитывая, что на данный момент существует уже вторая редакция Атласа новых профессий, подготовленного экспертами АСИ. Возможно, интеграция частных инициатив и действий министерств, принесла бы большую пользу для развития рынка труда.

Подобные глобальные перемены на рынке труда оказывают значительное психологическое давление на каждого человека. Однако степень этого давления различна. Она зависит от уровня осведомленности о грядущих переменах на рынке труда, от степени уверенности человека в своей компетентности и, в том числе, от уровня его самооффективности.

Успешность профессиональной деятельности можно определить, как совокупность следующих качественных признаков: знания (компетенции); практические навыки; способности; личностные особенности.

Под знаниями понимается совокупность сведений в какой-либо области. В настоящее время актуальным термином является компетенция. Компетенция — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях [9, с. 9].

Федеральные государственные образовательные стандарты 3++ направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом предполагает

формирование компетенций: универсальных (УК), общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций направленности (профиля) ПКС).

У студентов вышеназванного направления на занятиях по дисциплине Иностранный язык в профессиональной деятельности, формируются компетенция УК-5 (Таблица 1.). Сформированная у студентов компетенция УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. является основополагающей для формирования профессиональных компетенций направленности (профиля) в частности ПКС-2 - способен осуществлять документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности); информирование о результатах отбора, а также осуществлять разработку запросов о кандидатах в государственные органы в случаях, предусмотренных действующим законодательством и обработку предоставленных сведений.

Период обучения студента в вузе характеризуется не только овладением профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и изменениями личностных качеств. Личностные компетенции – ответственность, потребность в саморазвитии, самостоятельность* - являются важной составляющей профессионального развития. Они позволяют чувствовать уверенность в себе, принимать ответственные решения в различных ситуациях, что способствует формированию самоэффективности.

Таблица 1. Компетенции дисциплины Иностранный язык в профессиональной деятельности

Профессиональные компетенции направленности (профиля)	Личностные достижения по профессиональным компетенциям
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Знает основные категории философии, законы исторического развития, основы межкультурной коммуникации

	<p>УК-5.2 Умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм</p>
	<p>УК-5.3 Владеет практическими навыками анализа философских и исторических фактов, оценки явлений культуры; способами анализа и пересмотра своих взглядов в случае разногласий и конфликтов в межкультурной</p>
<p>ПКС-2 - способен осуществлять документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности); информирование о результатах отбора, а также осуществлять разработку запросов о кандидатах в государственные органы в случаях, предусмотренных действующим законодательством и обработку предоставленных сведений</p>	<p>ПКС-2.1 - Знает порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с поиском, привлечением, подбором и отбором персонала на вакантные должности; порядок формирования банка данных о персонале организации и представления отчётности</p> <p>ПКС-2.2 - Умеет оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимыми для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников</p> <p>ПКС-2.3 - Владеет основами документооборота, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), а также методами разработки запросов о кандидатах в государственные и другие органы в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработки предоставленных сведений</p>

Ключевой позицией является сопоставление трех видов качеств, сформированных профессиональных, личностных и самооэффективность (которая рассматривается как процесс, и как результат).

Для формирования самооэффективности личности нами предложены следующие современные методики в форме интерактивных занятий (Таблица 2, 3.),

Таблица 2. ПАМЯТКА: ПРЕСТУПЛЕНИЕ И НАКАЗАНИЕ
(для формирования самодисциплины)

ПРЕСТУПЛЕНИЕ	НАКАЗАНИЕ
Невыполнение домашнего задания\ невыполнение заданий преподавателя на занятиях	Выучивание одного стихотворения (не менее 16 строк) по выбору преподавателя\ вычитание 10 баллов из БРС за текущую аттестацию в случае, если стихотворение не сдаётся до отчетного периода (аттестация, зачетная неделя)
Опоздание на занятие	Выучивание двух стихотворений (не менее 16 строк каждое) по выбору преподавателя\ вычитание 20 баллов из БРС за текущую аттестацию в случае, если стихотворение не сдаётся до отчетного периода (аттестация, зачетная неделя)
Отсутствие по неуважительной причине (без предъявления документа или без предварительной договоренности с преподавателем) на занятии	Выучивание четырех стихотворений (не менее 16 строк каждое) по выбору преподавателя\ вычитание 40 баллов из БРС за текущую аттестацию в случае, если стихотворение не сдаётся до отчетного периода (аттестация, зачетная неделя)
Отказ группы идти за ключом от аудитории\ вымыть доску для дальнейшей работы	Приравнивается к опозданию всей группы (см. выше), т.е. стихотворения будут учить все студенты группы
Одежда или состояние студента, которое не соответствует требованиям учебного заведения (сидеть в аудитории в шапках, куртках, шортах, сланцах, костюмах для выступления на сцене (например, в костюме сказочного персонажа, костюме-кукле) и т.п., находиться не в трезвом состоянии)	Не допуск до занятия. Приравнивается к отсутствию по неуважительной причине
Беседа с одноклассниками (не по требованию задания преподавателя)	Лишение возможности получать баллы на протяжении 5 занятий с дальнейшим отказом преподавателя принимать этого студента во время консультаций
Попытка выполнить задание запрещенными методами (списывание, нахождение ответов в Интернете, шпаргалки, наушники, фотографии на телефонах, помощь друга и т.п.)	Лишение возможности получать баллы на протяжении 5 занятий с дальнейшим отказом преподавателя принимать этого студента во время консультаций

Создавая определённые современные психолого-педагогические условия, при которых студенты в процессе овладения учебным материалом включаются в активную мыслительную и практическую деятельности, мы тем самым, оказываем влияние на умения студента добывать знания и применять их на практике; полагаться на себя, формируя высокую степень самостоятельности и инициативности, а также развивать социальные навыки

и творческие способности. Чувство независимости или свободы принятия решений делает обучение сознательным, качественно продуктивным и результативным.

1-й год обучения

Exercise 1. Transcribe these names of jobs and learn them. a manager, a secretary, an accountant, a waiter, an administrator, a banker, a barman, a trader, a customer, a supplier, a management consultant, a sales manager, a product manager.

Таблица 3. Exercise 2. Match these jobs (1–13) with the translations (A–M).

1. a receptionist	А. поставщик
2. a secretary	В. маркетолог
3. an accountant	С. бармен
4. a waiter	Д. менеджер по продажам
5. an administrator	Е. секретарь
6. a banker	Ф. клиент, покупатель
7. a barman	Г. торговец
8. a trader	Н. бухгалтер
9. a customer	І. менеджер-консультант
10. a supplier	Ј. официант
11. a management consultant	К. секретарь в приемной
12. a sales manager	Л. администратор
13. a market specialist	М. банкир

Exercise 3. Correct these statements. Use the model: Model: He is a manager (a customer). — He isn't a manager. He is a customer. 36 1. He is a trader (a banker). 2. You are a sales manager (product manager). 3. She is an administrator (a receptionist). 4. We are waiters (customers). 5. You are a barman (a waiter). 6. Anna is an accountant (a management consultant). 7. Bob Calisson is a Transport Manager (a director). 8. Michael Douglas is a writer (an actor).

2-й год обучения

Ролевая игра на тему «A job interview» (Приложение 3).

Магистратура:

Questions:

1. What is a contract and why is it useful?
2. Name 5 points that should be included in an employment contract.
3. Which document regulates relationships of an employer and an employee?
4. How can an employee get all the necessary details of his working conditions?

Translate into English

1. Контракт заключается сроком на ___ года с ежегодной оценкой количества и качества труда Сотрудника и его вклада в конечные результаты деятельности. Срок контракта устанавливается с _____ 200_г. по _____ 200_г.

2. С письменного согласия Сотрудника он может быть временно откомандирован на другое место работы в пределах от 3 месяцев до одного года (стажировки, обмен опытом, работа за границей).

3. Работодатель проводит социально-психологическое тестирование Сотрудника с целью определения объективного набора качеств для конкретной должности обеспечения хорошего социально-психологического климата в коллективе.

4. Сотруднику гарантируется получение вознаграждения от конечных результатов деятельности в случае полного завершения мероприятия и получения прибыли. Размеры вознаграждения устанавливаются в размере _____ рублей и выплачиваются ежемесячно (ежеквартально).

Составьте образец раздела контракта о приеме на работу (Salary) на английском языке. Должность – заместитель отдела кадров.

Таблица 4. Лексический минимум, которым студент должен овладеть за период обучения

Слово/Словосочетание	Перевод
a recruit	новый сотрудник

an executive position	руководящая должность
an absentee	прогульщик
staff = personnel	персонал
qualified personnel	квалифицированный персонал
workforce = labour force	работники, рабочая сила
workers	работники
a salary	зарплата
a salary advance	аванс в счет зарплаты
salary increase = increase in salary	повышение оклада
a basic salary	основной оклад без премий, надбавок и т. д.
an initial salary	начальный оклад
an employment/labour contract	трудоустройство/договор
a badly paid job	плохооплачиваемая работа
a dead-end job	бесперспективная работа
statutory sick pay	пособие по болезни
maternity leave	декретный отпуск
a public holiday	государственный праздник
dismissal	увольнение, отставка

Формируемые практические навыки отражают уровень владения приемами выполнения профессиональных задач.

Способности, по мнению Л.С. Рубинштейна (1959), — это закрепленная в индивиде система обобщенных психических деятельностей. В отличие от навыков, способности — результаты закрепления не способов действия, а психических процессов («деятельностей»), посредством которых

действия и деятельности регулируются. Способности формируются в процессе взаимодействия человека, обладающего теми или иными природными качествами, с миром.

К личностным особенностям относят индивидуальные психофизиологические и психологические свойства.

Для того чтобы понять и оценить влияние самоофективности на формирование профессиональной успешности необходимо обратиться к структуре самоофективности.

По мнению основоположника теории самоофективности А. Бандуры самоофективность человека формируется под воздействием следующих факторов или их комбинации: личный опыт непосредственной деятельности; косвенный опыт; мнение общества; физическое или эмоциональное состояние человека (*Bandura, 1995*).

Наиболее мощным ресурсом для формирования самоофективности является личный положительный опыт деятельности [24]. Подобный положительный ресурс является основой для дальнейшей успешной деятельности. Однако, что делать обычному выпускнику или желающему переквалифицироваться человеку, если у него отсутствует опыт ведения соответствующей деятельности? Как побороть неуверенность, связанную с низкой самоофективностью в новой профессиональной сфере?

Самоофективность во многом определяет наше поведение в профессиональной среде – это уверенность специалиста в своих силах. Степень амбициозности и рискованности проектов, за которые берется специалист, определяется уровнем его самоофективности, в основе которого лежат прошлые победы и уверенность в своих профессиональных силах.

Самоофективность – это оценка собственной способности справиться с конкретными задачами в той или иной конкретной ситуации. Это мнение человека о том, что он может совершить, что определяет его дальнейший выбор стратегии поведения.

Рассмотрим, каким образом может повлиять самоэффективность на структуру профессиональной успешности.

Влияние самоэффективности на структуру профессиональной успешности специалиста показано в таблице 5.

Табл. 5. Структура предикторов самоэффективности

Структура профессиональной успешности	Личный опыт деятельности	Косвенный опыт	Мнение общества о возможностях чел.	Физич./эмоц. состояние чел.
Знания (компетенции)	***	**	-	-
Практические навыки	***	**	*	*
Способности	**	*	*	*
Личностные особенности чел.	*	*	*	**

*** - значительное влияние

** - достаточное влияние

* - опосредованное влияние

В данной таблице мы выделили личный и косвенный опыт, которые в наибольшей степени влияют как на формирование самоэффективности, так и на профессиональную успешность деятельности специалиста. Данные виды опыта создают основу для формирования компетенций и навыков - объективной основы профессиональной успешности человека.

Согласно теории социального научения А. Бандуры, формированию компетенций в первую очередь способствует моделирование комплекса компетенций. Декомпозиция модели компетенций до доступного пониманию новичка уровня, инструкции по овладению новыми знаниями, позволяют новому сотруднику в полной мере усвоить знания, необходимые на новом рабочем месте.

При формировании практических навыков значительная роль отводится Бандурой управляемому опыту непосредственной деятельности (*mastery experiences*). Однако, он отмечает, что сотрудники с высоким

уровнем самооффективности способны предложить своим наставникам новые методы и способы выполнения работ, более эффективные по сравнению с традиционными. Стоит уделить внимание подобным предложениям, несмотря на то, что они могут исходить от нового сотрудника.

При формировании практических навыков работы значительную роль Бандура отводит моделированию практических ситуаций и отработке практических навыков конкретных условиях, а также влиянию обратной связи с наставником. Отмечается, что непосредственная работа и тренажеры (*mastery modeling*) показали больший положительный эффект по формированию рабочего стиля, чем компьютерные обучающие программы (*Gist, Rosen, and Schwoerer, 1988*) [24, с.192]. Однако, не стоит забывать, что это было установлено в ходе эксперимента над менеджерами в 1988 году. С тех пор возможности информационных технологий значительно расширились.

В настоящее время формирование компетенций и навыков практической работы можно вести в интерактивной форме, разрабатываемой специально под заданные виды работ. При этом обучение может вестись в игровой форме и с применением технологий дополненной реальности. Расширяются возможности работы с наставниками – теперь можно не «раздувать» штат наставников, а оставлять только наиболее квалифицированных специалистов, работающих с новичками в режиме удаленного доступа.

Особенно ценными могли бы стать игры для отработки профессиональных навыков у специалистов профессий, связанных с принятием ответственных решений.

1.3. Внутренняя мотивация на повышение самооффективности

Сбалансированность требований рынка труда и компетенций работника создает понимание личного вклада человека в социум, что способствует формированию заинтересованности, воодушевления и потоковой мотивации при выполнении работы.

Поток – это состояние полной поглощенности деятельностью, когда все остальное отступает на задний план, а удовольствие от самого процесса настолько велико, что люди будут готовы платить только за то, чтобы заниматься этим [20]. Как отмечает Михай Чиксентмихайи (*Csikszentmihalyi*, 1990), человек проводит большую часть своей жизни, работая или общаясь с родными, коллегами и друзьями. Поэтому умение испытывать состояние потока в профессиональной сфере, а также и в других сферах – это крайне важная способность, определяющая качество жизни.

Ученый также отмечает, что подобное состояние создает внутреннюю упорядоченность, когда наша психическая энергия сконцентрирована на решении конкретной задачи и когда наши умения соответствуют требованиям этой задачи. При этом возможность максимально полного раскрытия личностного потенциала усиливает состояние потока или потоковую мотивацию и дает импульс для дальнейшего развития.

Чиксентмихайи выделил следующие показатели характеризующие состояние потока:

- ощущение полной включенности в деятельность;
- полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле;
- ощущение четкого понимания, как следует действовать в тот или иной момент работы, четкое осознание целей;
- отсутствие боязни возможной неудачи;
- воодушевление и увлеченность делом;
- максимальная реализация своих способностей и навыков при выполнении задания.

Ощущение «потока» возникает у человека тогда, когда он начинает получать удовольствие от самой деятельности. Причем респонденты чувствовали себя более активными и мотивированными, решая задачи повышенной сложности, требующие максимального использования компетенций [20]. В работах других ученых, посвященных изучению опыта потока, также отмечается важность соответствия уровня сложности работы уровню компетенций специалиста ее выполняющего. Состояние потока во многом схоже с состоянием ребенка в момент игры – оно характеризуется полной вовлеченностью и концентрацией, при этом происходит «самостимулирование», то есть отсутствует потребность в любых стимулах извне – игра сама по себе является стимулом. Это обусловило поиски опыта потока в игровой сфере.

Дж. Гани (*Ghani at al.*, 1991) разработал модель потока на основе взаимодействия человека и компьютера. Причем данная модель также подчеркивает важность баланса между сложностью задания и уровнем навыков индивида [28, 30]. Отмечается, что высокий уровень сложности позволяет почувствовать больший контроль над ситуацией, что повышает возможность достижения состояния потока. Дж. Стюар (*Steuer*, 1992) также отмечает в качестве необходимых условий формирования состояния потока концентрацию внимания на выполнении деятельности и соответствие сложности задания способностям и навыкам индивида, а также наличие «живости» («*vividness*») ощущений посредством интерактивного режима работы (телеприсутствия) [34]. Х. Чен, Р.Т. Виганд и М. Нилан (*Chen, Wigand, Nilan*, 2000) подчеркивали в результатах своих исследований значение интерактивности взаимодействия пользователя с компьютером [26]. Т. Новак и Д. Хоффман (*Novak, Hoffman*, 1996) также занимались изучением поведения человека во время навигации в сети Интернет и поисками условий формирования состояния оптимального переживания или опыта потока [32]. Они выделили проявление исследовательского типа мышления в качестве основного в процессе деятельности в состоянии потока.

Отечественные ученые А.Е. Войскунский и О.В. Смирнова (2002) проводили исследование мотивации деятельности хакеров, как ярких представителей аутоотелических личностей. Состояние потока они определили как хрупкое равновесие между требованиями ситуации и собственными возможностями (знаниями, навыками), при этом и те, и другие должны быть выше некоторого порогового для данного человека уровня [4]. В качестве одного из критериев мотивации они отмечают значимость решаемой задачи для индивида, то есть ее соответствие личным целям.

Интерактивность роднит среду Интернет и игру. Одной из возможностей формирования опыта потока в ближайшем будущем могут стать технологии виртуальной и дополненной реальности, интеграция которых в образовательную активность студентов с необходимой адаптацией к индивидуальным особенностям студента и специфике работ помогут сформировать устойчивую внутреннюю мотивацию.

На стыке психологии и физиологии проводили свои исследования В. Козлов и Ю. Бубеев (1992-1994) – они подтвердили сходство состояния потока и неглубокой медитации, а также выделили физиологические параметры аутоотелической деятельности. В качестве своеобразного «тумблера», запускающего состояние потока, они отмечают холотропное (связное) дыхание. В качестве физиологических особенностей человека, переживающего опыт потока, отмечают: пониженное содержание CO_2 в крови, связное дыхание и нарастание медленноволновой активности мозга, нехарактерной для обычных, «непотокowych» видов активной деятельности [8].

Ощущение радости от самореализации возникает, когда человек понимает, что все его внутренние ресурсы направлены на пользу общества и есть ощущение, реализации своей внутренней миссии. То есть, когда вся совокупность внутренних ресурсов личности приходит в соответствие с выполняемой работой. При этом вкладывая энергию в работу, мы

возвращаем ее, видя положительные результаты собственного труда и радуясь успехам, в том числе на промежуточных этапах.

Формирование потоковой мотивации во многом зависит от ощущения соответствия внутренних возможностей, компетенций требованиям конкретного задания или профессии в целом. Чем более полноценно человек может проявить себя в деле, тем более увлеченно он будет им заниматься. Причем концентрация и вовлеченность в дело способны открыть новые возможности. Люди не всегда верно оценивают границы своих возможностей – работая в рамках стандартных заданий, мы не можем представить себе свои истинные способности, так как ранее они не использовались. Возможно они «дремлют», не находя применения.

В целях создания потоковой мотивации, прежде всего, стоит тщательно изучить собственные возможности, задатки и выделить сферы их максимально полной реализации. Решая вопрос самоопределения также важно помнить и о собственных предпочтениях к тем или иным сферам деятельности, что будет задавать определенный вектор профессионального развития.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ И УСЛОВИЯ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1 Факторы, определяющие самооффективность и успешность учебной деятельности

Исследования самооффективности выявили существенные взаимосвязи между самооффективностью и мотивационными процессами, эмоциональным возбуждением, а также психологическим благополучием [24, 35]. Было установлено, что самооффективность влияет на постановку цели, на выбор уровня сложности задачи [23], на настойчивость в выполнении поставленной задачи, на эмоциональные реакции [37]. Общая самооффективность в наиболее широком смысле позволяет справляться с различными стрессовыми ситуациями.

Воспринимаемые индивидом свои психологические состояния также могут оказывать воздействие на самооффективность как позитивным, так и негативным образом. Если индивид при решении некой проблемы ощущает беспокойство и напряжение, он может прийти к заключению о том, что никак не способен достигнуть цели. Если он ощущает приятное возбуждение, позитивные чувства, то это, следовательно, увеличивает его самоуверенность. Необходимо отметить, что понимание самооффективности зависит в большей степени не от самих физических характеристик, а от оценки этих состояний.

Самооффективность, психологическое благополучие, и эмоциональный интеллект влияют на установки и поведение студентов и являются психологическими предикторами успешности в учебной деятельности [24, 25]. Повышая уровень самооффективности, мы можем активировать приемлемые формы поведения и позитивное отношение к учебной деятельности [24, 25].

Исследований взаимосвязи между самооффективностью и безопасностью немного, несмотря на важность самооффективности как

ключевой переменной, влияющей на эффективность работы, в том числе в профессиях, связанных с принятием ответственных решений. В работе *Rosa Grau, Isabel M. Martínez, Sonia Agut u Marisa Salanova* [29] было рассмотрено взаимоотношение между общей самоэффективностью и установками безопасности. Авторы обнаружили позитивную связь самоэффективности с установками личности на безопасное поведение в ситуациях, связанных с риском. Исследования израильских психологов позволили им ввести понятие самоэффективности безопасности (*safety self-efficacy*), специфическую самоэффективность, которая влияет на безопасное выполнение работы [31]. Таким образом, самоэффективность является важным предиктором эффективности в различных видах деятельности.

Воспринимаемая самоэффективность также влияет на способность субъекта адаптироваться и гибко справляться с трудными жизненными ситуациями, на способность переживать неудачи.

На основе вышеперечисленных исследований нами была выдвинута следующая рабочая гипотеза:

1. Уровень самоэффективности вероятно коррелирует с показателями оценки знаний студентов (средний балл за сессию), уровнем потоковой мотивации (наличием во время учебных занятий и практик состояния потока). При этом состояние потока возможно будет оказывать положительное влияние на самоэффективность. Возможен рост потоковой мотивации во время обучения, особенно после прохождения практик и с началом профильных дисциплин.

2. Вероятен рост самоэффективности в процессе обучения, что будет установлено после анализа средней самоэффективности по курсам обучения.

3. Вероятно положительное влияние психологического благополучия и эмоционального интеллекта (а именно способности управления эмоциями и самомотивации) на уровень самоэффективности и средний балл за обучение.

4. Вероятно, что с появлением профильных предметов у студентов должен произойти рост потоковой мотивации и самооффективности, что вполне вероятно будет положительно коррелировать с уровнем знаний.

5. Возможна положительная корреляция ощущаемой самооффективности с уровнем знаний, а также с психологическим благополучием и самомотивацией.

Столь широкое влияние самооффективности на различные аспекты жизни человека обусловило исследование фактической взаимосвязи между самооффективностью и такими социально - психологическими характеристиками личности как эмоциональный интеллект и психологическое благополучие. Исследование проводилось на студентах специальности 38.03.03 Управление персоналом. Кроме того, представляется целесообразным исследовать взаимосвязь между самооффективностью и уровнем знаний студентов по результатам контроля, то есть средним баллом.

Рассмотрим более подробно такие понятия как психологическое благополучие и эмоциональный интеллект.

Методика «Шкала психологического благополучия» К. Риффа. Шкала психологического благополучия (К. Рифф) (*Ryff's Scales of Psychological Well-being*) (*Ryff C.D.*) [25] (адаптация Т.Д. Шевеленковой, Т.П.Фесенко) – это методика, предназначенная для диагностики актуального психологического благополучия человека на данном жизненном этапе.

Установлено, что психологическое благополучие тесно связано с осмысленностью жизни, ценностно-смысловой сферой и мотивацией.

Под "психологическим благополучием", в отличие от психического здоровья, подразумевается субъективное самоощущение целостности и осмысленности индивидом своего бытия. Данное понятие относится к категории понятий экзистенциально-гуманистической психологии. Данное понятие характеризует область переживаний и состояний, свойственных здоровой личности.

Среди всего разнообразия подходов к пониманию психологического благополучия как зарубежными, так и отечественными психологами выделяются два основных - гедонистический (от греч. hedone - "наслаждение") и эвдемонистический (от греч. eudaimonia - "счастье, блаженство").

В рамках гедонистического подхода психологическое благополучие определяется через достижение удовольствия и избегание неудовольствия, при этом удовольствие - это не только телесное удовольствие, но и удовлетворение от достижения значимых целей. В качестве наиболее общего индикатора психологического благополучия сторонниками данного подхода принимается «переживание счастья» или «субъективное благополучие» человека, что близко с когнитивной теории психики.

Эвдемонистический подход разрабатывается преимущественно в рамках гуманистической психологии. С позиции данного подхода психологическое благополучие рассматривается как "полнота самореализации человека в конкретных жизненных условиях и обстоятельствах, нахождение "творческого синтеза" между соответствием запросам социального окружения и развитием собственной индивидуальности".

В рамках эвдемонистического подхода на основе более ранних исследований М. Ягоды, К. Рифф разработала многомерную модель психологического благополучия. Она включает шесть основных составляющих психологического благополучия:

- наличие цели в жизни;
- положительные отношения с другими;
- личностный рост;
- управление окружением;
- самопринятие и автономия.

В соответствии с данной моделью разработан инструментарий для проведения исследований, который получил широкое распространение за

рубежом под названием «Шкалы психологического благополучия К. Рифф». Данный опросник теоретически обоснованный инструмент, который предназначен для измерения выраженности основных составляющих психологического благополучия.

Данная методика измеряет актуальное психологическое благополучие, в отличие от благополучия потенциального.

При подсчете результатов опроса утверждениям приписывается значение в баллах, равное числовому значению ответа в бланке ответов. Часть пунктов интерпретируются в обратных значениях.

Методика оценки включает в себя 6 основных шкал и 3 дополнительных.

Эмоциональный интеллект. В 1920 г. Э. Торндайк сформулировал трёхкомпонентную модель интеллекта, включающую способности понимать и оперировать идеями (абстрактный интеллект), конкретными предметами (механический интеллект) и людьми (социальный интеллект). Так в психологию было введено понятие социального интеллекта, который определялся Э. Торндайком как «способность понимать людей и управлять ими, поступать разумно в человеческих отношениях». Другие ведущие специалисты в области психологии интеллекта, такие как Ч. Спирмен, Д. Векслер, П. Вернон, Дж. Гилфорд также в той или иной форме утверждали, что понимание поведения других людей и себя самого должно выделяться в качестве отдельной интеллектуальной способности. Из более современных подходов такого рода можно назвать теорию множественных интеллектов Х. Гарднера, в рамках которой выделяется внутриличностный и межличностный интеллект.

Первоначально понятие «эмоциональный интеллект» (ЭИ) было связано с социальным интеллектом. Оно появилось именно в контексте разработки проблематики социального интеллекта такими исследователями, как Дж. Гилфорд, Х. Гарднер и Г. Айзенк.

Публикация в 1995 г. книги Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект» принесла популярность взгляду на эмоции как область интеллекта. Впервые термин «эмоциональный интеллект» в психологию ввели Д. Мейер и П.Сэловей. Они определили эмоциональный интеллект как способность воспринимать и выражать эмоции, ассимилировать эмоции и мысли, понимать и объяснять эмоции, регулировать свои эмоции и других. В 1990 г. они разработали одну из первых и наиболее известную модель этого конструкта. Структура эмоционального интеллекта по определению Джона Мейера и Питера Сэловея (*Peter Salovey, 1997*) включает следующие категории:

- Сознательное управление эмоциями;
- Понимание и анализ эмоций;
- Использование эмоций для повышения эффективности мышления и деятельности;
- Восприятие, оценка и выражение эмоций.

Ричард Робертс, Джеральд Мэттьюс, Моше Зайднер и Дмитрий Люсин в своем подробном обзоре исследований эмоционального интеллекта выделяют две основных модели данного конструкта, на основании которых и предлагаются методики для его изучения. Смешанные модели эмоционального интеллекта интерпретируют его как сложное психическое образование, имеющее и когнитивную, и личностную природу. В эти модели включаются когнитивные, личностные и мотивационные черты, благодаря чему они оказываются близко связанными с адаптацией к реальной жизни. Все модели в этом подходе отличаются только набором включенных личностных характеристик. Измерение непосредственно эмоционального интеллекта осуществляется с помощью опросников, основанных на самоотчете, как и в обычных личностных опросниках. Так, например, Ревен Бар-Он выделяет межличностный и внутриличностный эмоциональный интеллект, а в свой опросник *EQ-i (Bar-On Emotional Quotient Inventory)* включает еще шкалы на адаптацию, управление стрессом и общее

настроение. Мейер и Сэловей считают, что эмоциональный интеллект тесно связан с когнитивным интеллектом, поскольку постулируют единство аффекта и интеллекта, что соответствует отечественным традициям школы Л.С. Выготского и С.Л. Рубинштейна.

Интерес вызывает выявление конструкторов, лежащих в основе эмоционального интеллекта, и их измерение единой методикой. Р. Робертс, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер и Д. Люсин [10] предлагают набор таких конструкторов применительно к роли эмоционального интеллекта в адаптации и приводят список методик и отдельных шкал для их измерения. Сюда входят такие конструкторы, как темперамент, переработка информации, уверенность в своей эмоциональной компетентности, эмоциональные знания и навыки.

Таким образом, можно выделить два основных подхода к измерению эмоционального интеллекта:

1. Тесты, состоящие из заданий с одним правильным ответом по аналогии с традиционными тестами интеллекта.
2. Опросники с опорой на самоотчёт.

В настоящее время для измерения эмоционального интеллекта наиболее широко используется методика М. Холла (в адаптации Е.П.Ильина). Методика состоит из 30 утверждений, разбивающихся на 5 шкал: - эмоциональная осведомленность, - управление своими эмоциями, - самомотивация, -эмпатия, - распознавание эмоций других людей.

Ответ на каждое утверждение предполагает 6-балльную шкалу: от -3 – «полностью не согласен» до +3 – «полностью согласен» (6-балльная шкала Ликкерта).

Методика предназначена для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.

Авторский вариант анкеты для проведения данного исследования.

Разработанная анкета включает в себя 6 блоков вопросов:

1. Вопросы по самооценке самоэффективности и выявлению факторов по мнению студентов, влияющих на ее формирование и развитие – автор.
2. Вопросы по диагностированию состояния потока в процессе учебной деятельности – автор.
3. Вопросы для оценки текущего уровня самоэффективности личности (профессиональной и коммуникационной) – методика Дж. Маддукса и М.Шеера.
4. Вопросы по диагностированию уровня психологического благополучия личности – К. Рифф.
5. Вопросы по диагностике уровня самомотивации – М. Холл.
6. Вопросы по определению способности управления своими эмоциями – М.Холл.

Сначала рассмотрим вопросы первых двух блоков.

Рассмотрим вопросы и оценочные шкалы для подсчета результатов по.

1. Как Вы сами оцениваете уровень своей самоэффективности? (верхняя строка показывает бальное значение каждого вариант ответа при подсчете результатов).

0	1	2	3	4
низкий	скорее низкий	средний	выше среднего	высокий
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Считаете ли Вы, что Ваша самоэффективность возросла по мере обучения в вузе?

0	1	2	3	4
нет	скорее нет	затрудняюсь ответить	скорее да	да
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Как Вы считаете, что в большей степени повлияло [может повлиять] на рост Вашей профессиональной самоэффективности?

- ___ посещение лекционных занятий
- ___ посещение практических занятий и выполнение лабораторных работ
- ___ прохождение практики

- ___ посещение специализированных тренировочных площадок
 - ___ обучение в игровой форме (на компьютерных симуляторах реальных ситуаций)
 - ___ спортивная и физическая подготовка
- Другое _____

Было проведено изучение присутствия состояния потока в процессе обучения, для чего были заданы следующие вопросы:

1. Часто ли Вы наблюдаете у себя следующие состояния во время процесса обучения?

Баллы при подсчете результатов	0	1	2	3
	нет	чаще нет	чаще да	да
Ощущение полной включенности в деятельность	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Четкое понимание того, что следует делать и осознание целей	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отсутствие боязни возможной неудачи	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Воодушевление и увлеченность делом	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Какие занятия [или предметы] вызывали у Вас подобные состояния?
[все/почти все перечисленные в вопросе]?

Для определения степени корреляции уровня знаний с показателями самооффективности и потоковой мотивацией студентам был задан вопрос относительно среднего балла за предыдущую сессию.

Данные вопросы по нашему мнению позволят оценить взаимосвязь между самооффективностью фактической и ощущаемой, уровнем знаний и состоянием потока в процессе обучения, а также выявить динамику изменения данных показателей и их корреляцию по годам обучения.

Третий блок вопросов связан с оценкой текущего уровня самооффективности.

В основу опроса была положена методика, предложенная Маддуксом и Шеером, направленная на количественное определение уровня самооффективности. Она показывает оценку человеком своего потенциала в

сфере предметной деятельности и в сфере общения. Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале. Сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самооффективности в сфере предметной деятельности (профессиональную самооффективность), а с 18-го по 23-е утверждение — в сфере межличностного общения (коммуникационную самооффективность).

Дополнительно был задан вопрос о самооценке уровня самооффективности и влияния обучения в вузе на уровень самооффективности для получения возможности дальнейшего сравнения тестовых показателей с собственным мнением респондентов. Корреляция фактических значений и ощущаемых может дать информацию относительно самооценки студентов. Также был задан вопрос относительно того, какие именно виды занятий в большей степени повлияли на рост самооффективности студентов. Для этого были предложены следующие оценочные шкалы.

В соответствии с рабочей гипотезой с появлением профильных предметов у студентов должен произойти рост потоковой мотивации и самооффективности, что вполне вероятно будет положительно коррелировать с уровнем знаний.

Четвертый блок вопросов – оценка уровня психологического благополучия.

В дополнение к основному опроснику по самооффективности в целях данного исследования нами был использован опросник К. Риффа по психологическому благополучию. Была выбрана часть вопросов по разным шкалам. При подсчете результатов используется шкала от 1 до 6 баллов в зависимости от степени согласия респондентов с предложенными утверждениями (табл. 6)

Таблица 6. Интерпретация ответов в баллах (опросник К. Риффа)

	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Абсолютно согласен
Оценка ответов в баллах	1	2	3	4	5	6

При подсчете результатов учтено, что некоторые утверждения учитываются с обратным значением.

Пятый и шестой блоки вопросов направлены на оценку уровня самомотивации и способности управлять своими эмоциями.

Были использованы вопросы из опросника М. Холла по эмоциональному интеллекту. Были взяты две шкалы, отвечающие за управление эмоциями (в том числе сознательное стимулирование потоковой мотивации):

- управление своими эмоциями;
- самомотивация.

Для подсчета результатов используется шкала Ликкерта, результаты по всем пунктам с учётом знака ответа суммируются (табл. 7.).

Таблица 7. Интерпретация ответов в баллах (опросник М. Холла)

	Полностью не согласен	В основном не согласен	Отчасти не согласен	Отчасти согласен	В основном согласен	Полностью согласен
Оценка ответов в баллах	-3	-2	-1	1	2	3

Общий бланк анкеты, разработанной в ходе исследования, представлен в приложении 1.

2.2 Выявление взаимосвязи между самооффективностью и социально-психологическими характеристиками студентов специальностей, связанных с риском принятия решений

В исследовании приняли участие 74 студента специальности «Управление персоналом». По результатам оценки средний балл учащихся составил 4 (3,997).

По гендерному признаку респонденты разделили следующим образом:

- Юноши 47 чел.
- Девушки 27 чел.

Данные о средних значениях социально-психологических показателей представлены в таблице 8.

Средние баллы по показателю Самооффективность взяты из нормировки теста А. Огневым на выборке 927 человек для респондентов из России.

Таблица 8. Общие результаты опроса студентов, в баллах

Показатель оценки	пол		Уровень показателя	Оценочные шкалы	
	Муж.	Жен.		среднее значение	диапазон
Самооффективность профессиональная	37,3	29,3	средний уровень	30,6	-7 до +53 баллов
Самооффективность коммуникационная	5,3	8,3	средний уровень	3,8	+7 до +15 баллов
Самооценка самооффективности	2,69	2,58	средний уровень		низкое значение - 0 б. высокое значение - 4 б.
Психологическое благополучие	97,85	99,69	средний уровень		низкое значение - менее 70 б. среднее значение - 81-108 б. высокое значение - более 108 б. (максимум 132 б.)
Управление своими эмоциями	4,78	1,58	низкий уровень		низкое значение - менее 9 б. среднее значение - 9-14 б.
Самомотивация	7,94	4,99	низкий уровень		высокое значение - более 14 б. (максимум 18 б.)
Состояние потока	9,94	9,71	средний уровень		высокое значение 15 б.
поток % от максимального значения	66,24%	64,75%			

Для целей исследования в соответствии с рабочей гипотезой представляет интерес проследить динамику изменения показателей по годам обучения. Результаты данного анализа представлены в табл. 9.

Таблица 9. Результаты изучения динамики социально-психологических показателей студентов по годам обучения

ЮНОШИ

Курс	самоэффективность професс.	самоэффективность коммуник.	само-оценка самоэфф.	психологическое благопол.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	Успеваемость
1	41,00	9,80	2,60	100,33	6,00	10,27	9,93	3,53
2	38,09	8,55	2,45	96,91	6,09	7,27	9,18	3,70
3	48,33	3,83	2,83	102,33	7,17	7,17	10,50	3,75
4	26,09	3,82	2,82	97,18	4,91	8,73	9,82	3,95
5	32,75	0,75	2,75	92,50	-0,25	6,25	10,25	4,20

ДЕВУШКИ

Курс	самоэффективность професс.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	психологическое благопол.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	Успеваемость
1	39,14	11,71	2,86	97,43	1,43	9,00	9,86	3,93
2	28,75	5,00	2,50	106,50	11,00	11,25	10,75	4,00
3	37,67	9,33	2,67	108,67	-2,00	-2,33	10,33	3,83
4	24,63	2,50	2,50	94,88	0,88	5,25	8,63	4,56
5	16,40	13,00	2,40	91,00	-3,40	1,80	9,00	4,50

В таблице отмечены 1 и 3 курсы заочной формы обучения, так как в эти периоды наблюдается максимальная самоэффективность в профессиональной сфере (рис. 2).

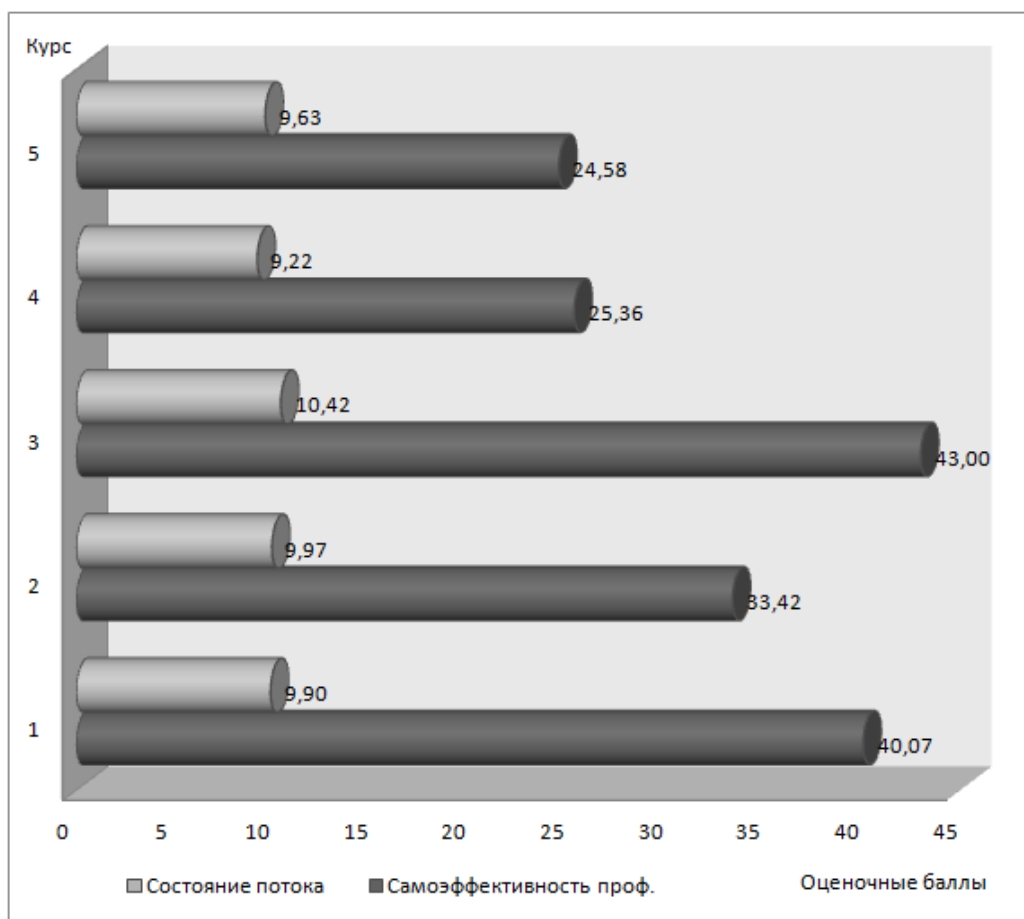


Рис. 2 – Динамика показателей самоэффективности и потоковой мотивации у студентов по годам обучения

Возможно, подобные скачки связаны на 1 курсе с получением положительного опыта решения первых профессиональных задач – поступлением в вуз и сдачей первой зачетно-экзаменационной сессии (опрос проводился в весеннем семестре). На 3 курсе студенты активно приступают к изучению профильных предметов, большая часть из которых вызывает у них интерес, что выражается в присутствии состояния потока во время обучения.

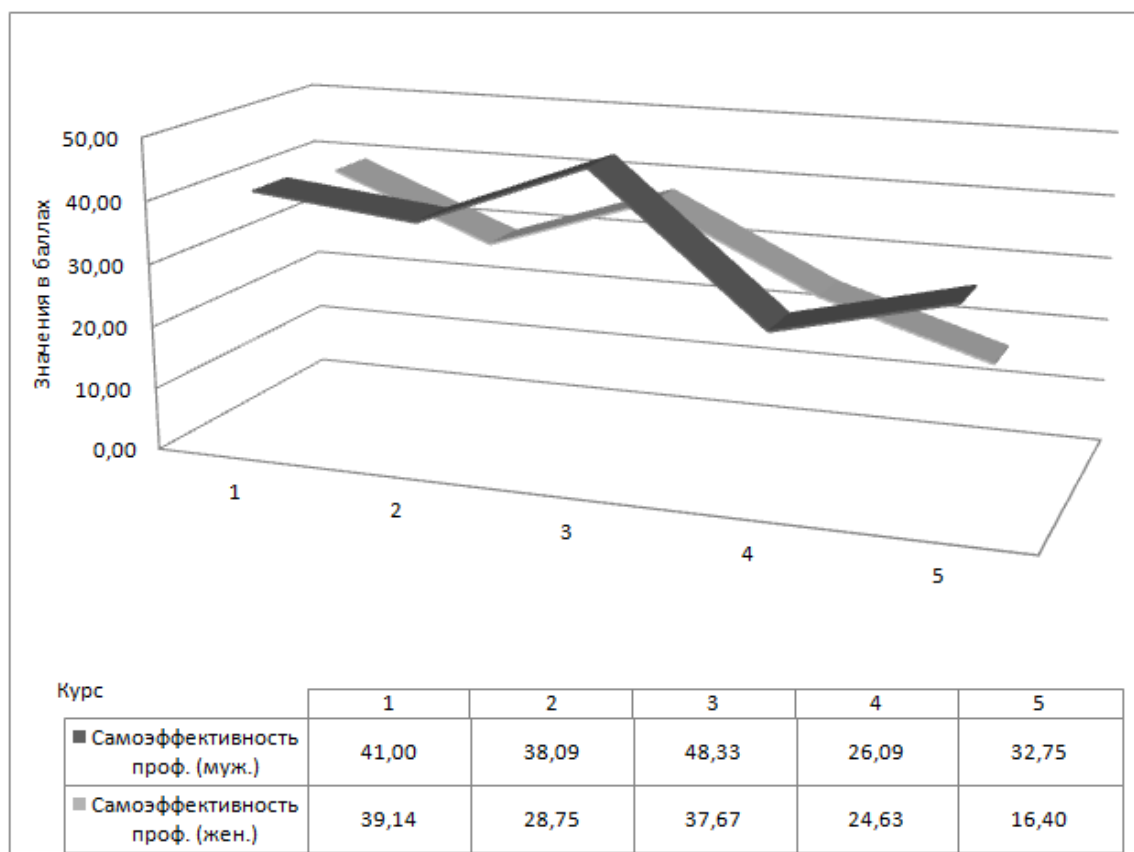


Рис. 3 – Сравнение самооэффективности юношей и девушек

По результатам опроса у мужчин выше самооэффективность. Возможно, это связано с большим опытом практической деятельности. Студентам было предложено отметить предметы, во время занятий по которым у них наблюдались состояния, ассоциированные с опытом потока. В таблице 10. представлены данные по этому вопросу (отмечены наиболее часто встречающиеся ответы).

Таблица 10. Результаты ответа на вопрос о предметах, вызывающих состояние потоковой мотивации

Курс обучения	юноши	девушки
1	Командообразование и лидерство; Технологии самоорганизации и саморазвития личности; Введение в профессию	Технологии самоорганизации и саморазвития личности; Введение в профессию
2	почти все	почти все
3	Психология и профильные предметы	Психология
4	Управление персоналом	Иностранный язык в

	организации; Технология профессионального отбора; Диагностика и коррекция профессионального взаимодействия в управлении персоналом	профессиональной деятельности Управление персоналом организации; Диагностика и коррекция профессионального взаимодействия в управлении персоналом
5	Управление профессиональной карьерой и личностным ростом; Кадровый аудит персонала	Кадровый аудит персонала

Интересным представляется изучение ответов на вопрос о том, какие виды занятий по мнению студентов в наибольшей степени повлияли (могут повлиять – для студентов 1 курса) на рост их самооэффективности (табл. 11.)

Таблица 11. Виды занятий, формирующие самооэффективность

Курс обучения	юноши	девушки
1	1. прохождение практики, 2. обучение в игровой форме (занятия в интерактивной форме) 3. командообразование и лидерство	1. лекционные занятия 2. прохождение практики,
2	1. прохождение практики, 2. лекционные занятия	1. лекционные занятия
3	1. прохождение практики, 2. командообразование и лидерство	1. прохождение практики,
4	1. прохождение практики, 2. практические занятия и лабораторные работы 3. обучение в игровой форме (занятия в интерактивной форме)	1. прохождение практики, 2. практические занятия и лабораторные работы
5	1. прохождение практики	1. прохождение практики 2. спортивная и физическая подготовка

Таким образом, по результатам опроса видно, что студенты в наибольшей степени считают, что росту самооэффективности послужит именно прохождение практики.

Изучение взаимосвязи социально-психологических показателей.

Изучение взаимосвязи выявление взаимного влияния показателей целесообразно проводить на основе методов математической статистики, а именно используя корреляционный анализ. Корреляция в переводе на русский язык – это связь. В случае наличия корреляционной связи диагностируется соответствие нескольких значений одного признака нескольким значениям другого признака. Коэффициент корреляции характеризует степень, в которой два измерения изменяются вместе. Значения коэффициента корреляции должны находиться в диапазоне от -1 до +1 включительно.

Корреляционный анализ дает возможность установить, ассоциированы ли наборы данных по величине, т. е. большие значения из одного набора данных связаны с большими значениями другого набора (положительная корреляция) или наоборот, малые значения одного набора связаны с большими значениями другого (отрицательная корреляция), или данные двух диапазонов никак не связаны (нулевая корреляция).

Использование корреляционного метода позволяет решить несколько задач:

- выявить наличие взаимосвязи между анализируемыми параметрами;
- знание о наличии корреляционной связи позволяет решать проблемы прогнозирования. Например, существует возможность предсказывать поведение параметра на основе анализа поведения другого коррелирующего параметра;
- проведение классификации на основе подбора независимых друг от друга признаков.

Для переменных величин, относящихся к порядковой шкале, рассчитывается коэффициент Спирмена, а для величин, относящихся к интервальной шкале – коэффициент Пирсона. Это наиболее часто используемые параметры, кроме них есть и другие [14].

Охарактеризовать силу корреляционной связи можно прибегнув к шкале Челдока, в которой определенному числовому значению соответствует качественная характеристика. В случае положительной корреляции при значении:

0-0,3 – корреляционная связь очень слабая;

0,3-0,5 – слабая;

0,5-0,7 – средней силы;

0,7-0,9 – высокая;

0,9-1 – очень высокая сила корреляции.

В данном исследовании был использован корреляционный коэффициент Пирсона. Он используется для установления прямых связей между абсолютными значениями переменных (в нашем случае это баллы по оцениваемым социально-психологическим показателям). Метод Пирсона рекомендуется использовать для ситуаций, требующих: точного установления корреляционной силы и сравнения количественных признаков.

Проверим на примере результатов опроса студентов специальности 38.03.03 Управление персоналом существование взаимосвязи между самоофективностью фактической и ощущаемой, а также влияние ряда факторов на самоофективность с целью дальнейшего планирования направлений для ее формирования у студентов и роста в процессе обучения.

В таблицах на пересечении строк и столбцов находятся результаты корреляционного анализа, а именно рассчитанные с помощью MS Excell коэффициенты корреляции Пирсона. Исходные данные для расчетов представлены в приложениях 2-3.

Таблица 12. Результаты корреляционного анализа самоофективности студентов 1 курса

юноши	Само- оценка самоэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само- мотива- ция	Состояние потока	Успева- емость
Самоэффективность	-006	0,3	0,002	0,06	<u>0,71</u>	<u>0,67</u>

профессиональная						
Самоэффективность коммуникативная	-0,02	0,21	-0,22	0,14	0,33	0,39
девушки	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Самомотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самоэффективность профессиональная	0,62	<u>0,76</u>	0,28	0,30	<u>0,87</u>	0,48
Самоэффективность коммуникативная	0,44	0,57	-0,20	0,06	0,55	0,30

По результатам анализа можно отметить, что самооэффективность положительно коррелирует с состоянием потока в процессе обучения, независимо от пола студентов.

У юношей наблюдается также положительная корреляция с успеваемостью. У женской половины можно отметить положительную корреляцию также с психологическим благополучием, а также связь с самооценкой. Что говорит о корреляции фактической профессиональной самооэффективности и ощущаемой.

Таблица 13. Результаты корреляционного анализа самооэффективности студентов 2 курса

юноши	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Самомотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самоэффективность профессиональная	0,10	<u>0,70</u>	<u>0,73</u>	0,58	<u>0,72</u>	0,25
Самоэффективность коммуникативная	0,25	0,57	0,54	<u>0,76</u>	0,42	0,05
девушки	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Самомотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самоэффективность профессиональная	-0,68	-0,34	-0,32	-0,60	<u>0,97</u>	-
Самоэффективность коммуникативная	0	0,85	-0,02	0,23	-0,52	-

На втором курсе самоэффективность также положительно коррелирует с состоянием потока в процессе обучения, независимо от пола студентов.

У юношей кроме этого, наблюдается положительная связь с психологическим благополучием, управлением своими эмоциями и самомотивацией.

У девушек можно отметить только взаимосвязь между профессиональной самоэффективностью и состоянием потока в процессе учебы. Однако коммуникативная самоэффективность отрицательно связана с состоянием потока.

Таблица 14. Результаты корреляционного анализа самоэффективности студентов 3 курса

юноши	Само-оценка самоэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само-мотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самоэффективность профессиональная	<i>0,71</i>	<i>0,80</i>	<i>0,89</i>	<i>0,98</i>	<i>0,88</i>	0,38
Самоэффективность коммуникативная	0,26	<i>0,58</i>	0,18	0,31	0,09	0,27

девушки	Само-оценка самоэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само-мотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самоэффективность профессиональная	<i>0,89</i>	-0,22	<i>-0,89</i>	<i>-0,96</i>	<i>0,97</i>	<i>-0,83</i>
Самоэффективность коммуникативная	<i>0,91</i>	-0,25	<i>-0,91</i>	<i>-0,97</i>	<i>0,96</i>	<i>-0,81</i>

У студентов 3 курса также самоэффективность положительно коррелирует с состоянием потока в процессе обучения, независимо от пола студентов, причем наблюдается усиления связи между показателями.

У юношей кроме этого, наблюдается положительная связь с психологическим благополучием, управлением своими эмоциями и самомотивацией. Самооценка самоэффективности также связана с

фактическими результатами ее оценки. Наблюдается связь между коммуникативной самооффективностью и психологическим благополучием.

У девушек можно отметить взаимосвязь между профессиональной самооффективностью и состоянием потока в процессе учебы. Самооценка самооффективности также связана с фактическими результатами ее оценки. Однако наблюдаются отрицательные связи профессиональной и коммуникативной самооффективности с управлением своими эмоциями, самомотивацией и успеваемостью.

Таблица 15. Результаты корреляционного анализа самооффективности студентов 4 курса

юноши	Само- оценка самоэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само- мотива- ция	Состояние потока	Успева- емость
Самооффективность профессиональная	0,23	0,23	0,63	0,29	<u>0,77</u>	0,56
Самооффективность коммуникативная	0,18	-0,22	0,48	0,58	0,15	0,02

девушки	Само- оценка самоэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само- мотива- ция	Состояние потока	Успева- емость
Самооффективность профессиональная	-0,05	-0,44	-0,40	-0,49	<u>0,95</u>	<u>0,88</u>
Самооффективность коммуникативная	-0,51	0,31	-0,37	-0,31	0,34	0,47

У студентов 4 курса также самооффективность положительно связана с состоянием потока в процессе обучения, независимо от пола студентов.

У юношей наблюдается положительная связь между профессиональной самооффективностью и управлением своими эмоциями, а также между коммуникативной самооффективностью и самомотивацией.

У девушек можно дополнительно отметить только положительную связь с успеваемостью.

Таблица 16. Результаты корреляционного анализа самооффективности студентов 5 курса (магистранты)

юноши	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само-мотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самооффективность профессиональная	0,43	<u>0,88</u>	<u>0,99</u>	<u>0,90</u>	<u>0,78</u>	<u>0,60</u>
Самооффективность коммуникативная	0,50	<u>0,92</u>	<u>0,99</u>	<u>0,92</u>	<u>0,81</u>	<u>0,69</u>
девушки	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само-мотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самооффективность профессиональная	-0,52	0,15	0,16	0,50	<u>0,86</u>	<u>0,90</u>
Самооффективность коммуникативная	-0,41	0,22	-0,56	-0,22	-0,41	-0,10

У студентов 5 курса самооффективность по-прежнему положительно коррелирует с состоянием потока в процессе обучения, независимо от пола студентов.

У юношей кроме этого, наблюдается положительная связь общей самооффективности с психологическим благополучием, управлением своими эмоциями, успеваемостью и самомотивацией.

У девушек можно отметить дополнительно только положительную связь профессиональной самооффективности с успеваемостью. Интересным представляется неверная самооценка самооффективности у студенток 5 курса. Также наблюдается отрицательная связь коммуникативной самооффективности с управлением своими эмоциями.

Подводя итог, можно отметить, что на протяжении всего обучения наблюдается положительная связь между состоянием потока в процессе обучения и уровнем самооффективности студентов.

2.3 Анализ факторов, влияющих на формирование профессиональной самооффективности

Для определения факторов способных оказать положительное влияние на рост профессиональной самооффективности у студентов, изучим корреляцию сводных данных опроса, вне зависимости от года обучения.

Таблица 17. Сводные данные исследования в разрезе гендерного фактора

юноши	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само-мотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самооффективность профессиональная	0,14	0,59	0,58	0,50	<u>0,701</u>	0,34
Самооффективность коммуникативная	0,08	0,35	0,35	0,50	0,25	0,05
девушки	Само-оценка самооэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само-мотивация	Состояние потока	Успеваемость
Самооффективность профессиональная	0,31	0,25	0,07	-0,03	<u>0,83</u>	0,18
Самооффективность коммуникативная	-0,04	0,3	-0,32	-0,17	0,07	0,03

Максимальное влияние на самооффективность (профессиональную) по результатам корреляционного анализа оказывает состояние потока в процессе обучения (высокий уровень взаимного влияния). Для женской части респондентов это единственный параметр, влияющий на профессиональную самооффективность. Для мужской части респондентов можно также отметить средний уровень влияния на профессиональную самооффективность уровня психологического благополучия. Самооффективность в свою очередь оказывает влияние на умение управлять своими эмоциями у мужчин (средний уровень связи).

Таблица 18. Сводные данные исследования

	Само- оценка самоэфф.	Псих. благоп.	Управление своими эмоциями	Само- мотива- ция	Состояние потока	Успева- емость
Самоэффективность профессиональная	0,21	0,44	0,38	0,29	<u>0,74</u>	0,20
Самоэффективность коммуникативная	0,02	0,32	0,01	0,15	0,16	0,07

При анализе данных без учета гендерного фактора единственным параметром, оказывающим влияние на профессиональную самоэффективность оказалось состояние потока в процессе обучения (высокий уровень взаимного влияния).

Таким образом, мы можем сделать заключение о том, что при планировании роста профессиональной самоэффективности у студентов в качестве управляющего фактора можно выбрать формирование в процессе обучения состояния потока или, так называемой, потоковой мотивации. Рабочая гипотеза в результате опроса подтвердилась лишь частично:

1. Уровень самоэффективности только 2 последних года уверенно коррелирует с показателями оценки знаний студентов (средний балл за сессию).
2. Уровень самоэффективности на протяжении всего периода обучения коррелирует с уровнем потоковой мотивации (наличием во время учебных занятий и практик состояния потока).
3. На 3 курсе наблюдается рост потоковой мотивации с началом прохождения специализированных дисциплин.
4. Самоэффективность в процессе обучения растет неравномерно.
5. Психологическое благополучие в основном положительно влияет на уровень самоэффективности, более сильная связь можно отметить у мужчин.
6. С появлением профильных предметов у студентов происходит рост потоковой мотивации и самоэффективности, что, однако, не

коррелирует с академической оценкой уровня знаний. И нельзя сказать, что рост является постоянным. Рост наблюдается у студентов 1 и 3 курсов.

7. Ощущаемая самооффективность далеко не всегда коррелирует с фактически полученными в результате опроса ее значениями.

На основе проведенного опроса и анализа его результатов можно сделать заключение о том, что формирование в процессе обучения состояния потока положительно отразится на профессиональной самооффективности. Данный факт можно использовать при планировании методического обеспечения дисциплин. При этом перед студентами должны ставиться задачи, способные полностью захватить их – сложные настолько, насколько это окажется им по силам. Так как состояние потока, как отмечает, А.Бандура в своих работах, появляется при решении задач мобилизующих все силы и ресурсы человека, когда он использует все свои компетенции.

В следующей главе рассмотрим, каким образом можно развить самооффективность, в том числе с применением потоковой мотивации.

ГЛАВА 3. КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

3.1. Система персонального развития и повышения профессиональной самооэффективности (SELF-b)

Условия современной среды, связанные с изменением технологического уклада: достижениями в области микроэлектроники, информатики, энергетики (и др.) постепенно уступают место экосистемам искусственного интеллекта (англ. *Open AI Ecosystem*), блокчейн-технологиям (англ. *Blockchain*), наносенсорам (англ. *Nanosensors*) и интернету нановещей (англ. *Internet of Nanothings*), оптогенетике (англ. *Optogenetics*) и др.² Несмотря на то, что шестой технологический уклад еще полностью не сменил пятый, ученые уже прогнозируют, что седьмой уклад будет связан с активным развитием биотехнологий [5, 7, с. 477-489].

Значительные изменения в технологической сфере должны быть поддержаны изменениями в сопряженных сферах деятельности (включая услуги). Они несут как огромные возможности для тех, кто сможет быть на волне прогресса, так и значительные угрозы для тех, кто не сможет вовремя адаптироваться к происходящим переменам.

Появление современных технологий, включая искусственный интеллект, внесло элементы непредсказуемости и неопределенности в траекториях профессионального развития. Это связано с глубоким несоответствием последних технологических, культурных и социально-экономических тенденций, результатов государственной поддержки и направлений стратегического развития страны, фактического состояния производства и сферы услуг, уровня квалификации занятых работников и

²Новации: Next Generation Batteries, Two Dimensional Materials, Autonomous Vehicles, Organs-on-chips, Perovskite Solar Cells на основе данным отчета WEF «Top 10 Emerging Technologies of 2016»; URL: http://www3.weforum.org/docs/GAC16_Top10_Emerging_Technologies_2016_report.pdf

молодых профессионалов, взглядов на будущее отношений. По инерции образовательные учреждения годами готовят специалистов по утвержденным стандартам, однако динамика изменений спроса на рынке труда для отдельных категорий работников (например, аналитиков по работе с данными, специалистов по машинному обучению) значительно опережает состояние предложения. Не секрет, что многие вузы напоминают китов, удивительным образом попавших в горную реку – это тот случай, когда размер имеет значение, но скорее отрицательное. Процесс адаптации системы образования к быстро меняющимся запросам рынка труда напоминает динамический хаос – едва появляются новые специальности и направления подготовки, как список требований снова расширяется. Данные «экстренные» реакции как «таблетка от головной боли» не учитывают возможности грядущего форсайта. Это серьезный вызов всей системе в целом; своевременное планирование будущего экономики отношений имеет большое значение.

Множеству профессиональных сообществ и категорий работников необходимо задуматься над развитием собственной самоэффективности и персональной адаптацией к изменениям в социально-экономических отношениях.

Вопрос адаптации к переменам (новой окружающей и технологической среде) необходимо решать оперативно. В первую очередь это связано с необходимостью получения дополнительного образования (переквалификации) наряду с работой. Осознание тенденций, возможностей и своего места как субъекта трудовых процессов, а также заблаговременная подготовка к изменениям определяет необходимость подхода к вопросам адаптации как к стратегической личной задаче человека.

Американский финансист Нассим Талеб (*Nasim Taleb*, 2009) ввел в экономический обиход понятие «черный лебедь». Это факторы, обладающие следующими отличительными чертами: исключительные перемены, обладающие огромной силой воздействия, которым будет присущ

ретроспективный эффект. Талейб убежден, что именно они дают толчок истории и существенно меняют жизнь каждого отдельного человека [18, с. 21]. И чтобы преуспеть, надо быть к ним готовыми. По мнению автора, Индустрию 4.0 можно было бы условно отнести к категории черных лебедей. Это значительные перемены, огромной силы воздействия, охватывающие все общество в целом и затрагивающие каждого человека. В дальнейшем им будет присущ и ретроспективный эффект. Однако, есть отличие в степени предсказуемости - черные лебеди непредсказуемы, а новая промышленная революция - ожидаемая ступень развития технологии. Этот нюанс дает нам шанс своевременно превратить их в «белых лебедей», адаптировавшись к грядущим переменам.

Несомненно, обладая информацией о предстоящих изменениях, у нас появляется возможность подготовиться к ним.

В значительной степени именно наше отношение к переменам будет определять то, как мы их идентифицируем – будем ли отгонять черных лебедей или готовиться приветствовать белых. Конечно, не только настрой при этом сыграет свою роль. Отношение будет зависеть от потенциальной готовности к переменам – психологические особенности личности, уровень профессиональной и межличностной (коммуникативной) самооффективности, зрелость личности, опыт и знания, энергетические ресурсы и многие другие факторы, определяющие размер нашего багажа на перроне происходящих перемен.

М. Райан и Э.Л. Деси (*Ryan and Deci, 2000*) считают, что активность поведения людей во многом определяется социальными условиями, в которых они оперируют [33, с. 68-78]. Ими были выделены три внутренние психологические потребности: компетентность, автономия и взаимодействие, реализация которых, по мнению авторов, ведет к усилению внутренней мотивации и стремлению к развитию и улучшению условий жизни. Рассматривая перемены, связанные с четвертой промышленной революцией нельзя не отметить их влияние на все внутренние потребности людей:

1. Изменение компетенций. Рынок труда требует новые профессии и персонал, обладающий новыми знаниями и навыками.

2. Автономия. Изменения коснутся условий работы. Все более широкое распространение фриланса, по нашему мнению, положительно скажется на этом факторе.

3. Взаимодействие. Здесь ожидаются коренные перемены, связанные с внедрением новых форм взаимодействия. Кроме того это затронет сферу компетенций. Проблемой может стать вытеснение некоторых профессий с рынка труда искусственным интеллектом.

Таким образом, мы имеем перед собой проблемное поле, перейти которое быстро не представляется возможным. Процесс перехода займет достаточно много времени. Учитывая, что, как правило, среднестатистический человек не может позволить себе уйти с низко перспективной работы и полностью заняться только получением новых знаний, к процессу адаптации к современным условиям труда стоит подойти стратегически.

Любое стратегическое планирование начинается с определения видения и целей, продолжается стратегическими проектами, планированием их реализации и невозможно без финансирования.

Взглянем на инструментарий стратегического управления организациями с целью выделения и применения лучших практик для персонального менеджмента, а именно для персонального стратегического менеджмента.

Одним из наиболее известных и широко применяемых инструментов стратегического управления является *система сбалансированных показателей* (англ. *Balanced Scorecard*, или *BSC*). Она дает возможность гибко связать стратегическое и оперативное управление организацией.

Построение BSC основано на проработке ключевых перспектив любой деятельности (*Kaplan/Norton, 1997*):

1. Финансы;

2. Клиенты;
3. Внутренние бизнес-процессы;
4. Обучение и развитие.

Проработка данных перспектив посредством составления стратегических карт дает возможность сбалансировать деятельность организации, расставить приоритеты и подобрать оптимальные способы достижения целей с учетом бюджетных и других ограничений.

Личностное и профессиональное развитие также предполагает наличие стратегической линии развития и системы адаптации, а также оперативную составляющую деятельности.

Стратегическое направление персонального развития предполагает самоопределение с учетом внешних изменений, идентификацию персональных конкурентных преимуществ и позиционирование, то есть является комплексной темой, требующей дополнительного раскрытия в рамках отдельной статьи. В данной работе остановимся подробнее на системе стратегической адаптации к внешним изменениям.

Учитывая стратегическую значимость планирования и коррекции траектории профессионального развития человека с учетом новых требований к профессиям, выдвигаемых современным рынком труда, представляется целесообразным адаптировать *BSC* к персональному стратегическому планированию.

Персональная *BSC*, назовем ее *сбалансированная система персональных ориентиров* (англ. *Balanced System of Personal Focus*), или *SELF-Balance* – используя аббревиатуру из первых букв образующих ее сфер. Система должна быть адаптирована к ключевым потребностям человека и балансировать различные сферы его жизни. Укрупнено она может включать следующие перспективы или сферы (по аналогии с *BSC*):

1. Социум(*S–socium*);
2. Обучение и развитие (*E– evolution*);
3. Здоровье и бытовая сфера (*L – live*);

4. Финансы(F –*finance*).

1. *Социум*. Комплексная сфера, включающая в себя не только профессиональные отношения индивида и его вклад в жизнь общества, но также и личную жизнь – семейные и дружеские отношения, воспитание детей. В данной сфере значительное влияние имеет как профессиональная, так и коммуникационная самоэффективность.

2. *Здоровье и бытовая сфера*. Эту сферу можно смело назвать базовой для построения и развития остальных сфер. Трудно представить себе гармоничные отношения между людьми, профессиональный рост и развитие, в условиях проблем со здоровьем и бытовыми условиями. Здоровье и уверенность в завтрашнем дне во многом определяют нашу мотивацию и задают ориентиры дальнейшего развития. Стратегическое планирование личностного роста должно иметь базу – приемлемый уровень здоровья и бытовые условия, не создающие помех для дальнейшего развития. В случае, когда база нарушена, в первую очередь усилия необходимо направить на ее формирование и только после этого заниматься развитием остальных сфер.

3. Сфера обучения и развития формирует наш основной вклад в развитие общества в целом и определяет уровень отдачи, то есть определяет сферу финансов. Данные сферы тесно связаны и взаимозависимы – без знаний нет доходов, без доходов трудно получить знания. Однако даже минимальный размер финансов, удовлетворяющий базовую сферу, позволяет уделять время и силы саморазвитию. Это приведет к росту вклада индивида в социум, что в свою очередь приведет к росту отдачи в виде финансов. Увеличение финансовых возможностей создаст базу для дальнейшего саморазвития при должном уровне внутренней мотивации человека. Данная сфера, по сути, является трамплином для формирования и дальнейшего развития профессиональной самоэффективности на основе стратегического планирования персональной образовательной траектории.

4. Финансовая сфера определяет возможности человека относительно развития остальных сфер. Сюда можно отнести доход от всех

видов деятельности человека, то есть своего рода индивидуальный бизнес-портфель, к планированию которого также можно подойти с позиций применения лучших практик бизнеса. Финансовая сфера зависит от социальной сферы. Это своеобразная отдача от вклада индивида в социум. В случае, когда финансовые потоки не достаточны для запланированного развития остальных сфер, есть, как минимум, два варианта решения: во-первых - корректировать свой социальный вклад с целью повышения ожидаемой отдачи, во-вторых – корректировать цели сбалансированной системы персональных ориентиров адаптируя их под финансовые возможности.

Стратегическое планирование персонального развития на основе *SELF-Balance* дает возможность сбалансировать цели индивида по ключевым перспективам или сферам жизни, учесть взаимозависимость сфер, ограничения и личный бюджет.

В рамках каждой из сфер необходимо разработать цели, определить контрольные показатели эффективности, назначить сроки реализации и определить бюджет. То есть работа с *SELF-Balance* аналогична работе с *BSC* и предполагает дальнейшую разработку стратегических карт, только в данном случае персональных стратегических карт.

Адаптация широко применяемых инструментов стратегического планирования и управление качеством к целям персонального менеджмента (*Rampersad, 2005*) рассматривалась также для целей личностного развития [15, с.78 - 80]. Сформированная индивидуальная сбалансированная система показателей включала четыре аспекта: внутренний аспект, внешний аспект, знания и обучение, финансовый аспект. Развитие индивида в данной системе осуществлялось посредством улучшения каждой составляющей системы на основе цикла аналогичного циклу *PDCA*³, широко применяемого при управлении качеством организаций. Несмотря на использование в данной

³Цикл У.Э. Деминга PDCA (Plan- Do-Check-Act – планирование – выполнение – контроль – реакция) метод непрерывного улучшения качества положенный в основу управления качеством организаций.

работе тех же инструментов стратегического планирования, новая система персональных ориентиров человека *SELF-Balance* отличается от индивидуальной сбалансированной системы показателей Х.К. Рамперсада составом показателей и основополагающим принципом работы описываемой системы.

Как любая вовремя не использованная возможность способна обернуться угрозой, так и любую угрозу можно превратить в возможность – все зависит от точки зрения, от настроения человека и его возможностей. В случае с развитием современных технологий и переменами на рынке труда у нас есть возможность подготовиться к переменам и те, кто заблаговременно это сделает, получит вместо угрозы серьезные возможности и конкурентные преимущества на рынке труда. Таким образом, глобальные угрозы откроют широкие возможности для персонала, подготовленного к новым условиям труда и обладающего высоким уровнем самоэффективности и актуальными компетенциями.

Рассмотрим, каким образом *SELF-Balance*, сбалансированная система персональных ориентиров, может помочь в саморазвитии. На рис. 4 представлено взаимодействие сфер системы.

В качестве базовых основ для личностного роста и развития можно выделить три сферы (контур личностного роста):

1. «Здоровье и быт» - базовую сферу (*L - live*);
2. «Финансы» (*F - finance*);
3. «Развитие и обучение» (*E - evolution*).

Этот треугольник не может работать автономно, так как сфера финансов может пополняться только путем социальных трансакций. Их успешность будет определяться ценностью вклада индивида в общество, то есть в сферу «Социум». Этот вклад будет в свою очередь зависеть от здоровья и компетентности человека, то есть от наполнения сфер «Здоровье и быт» и «Обучение и развитие».

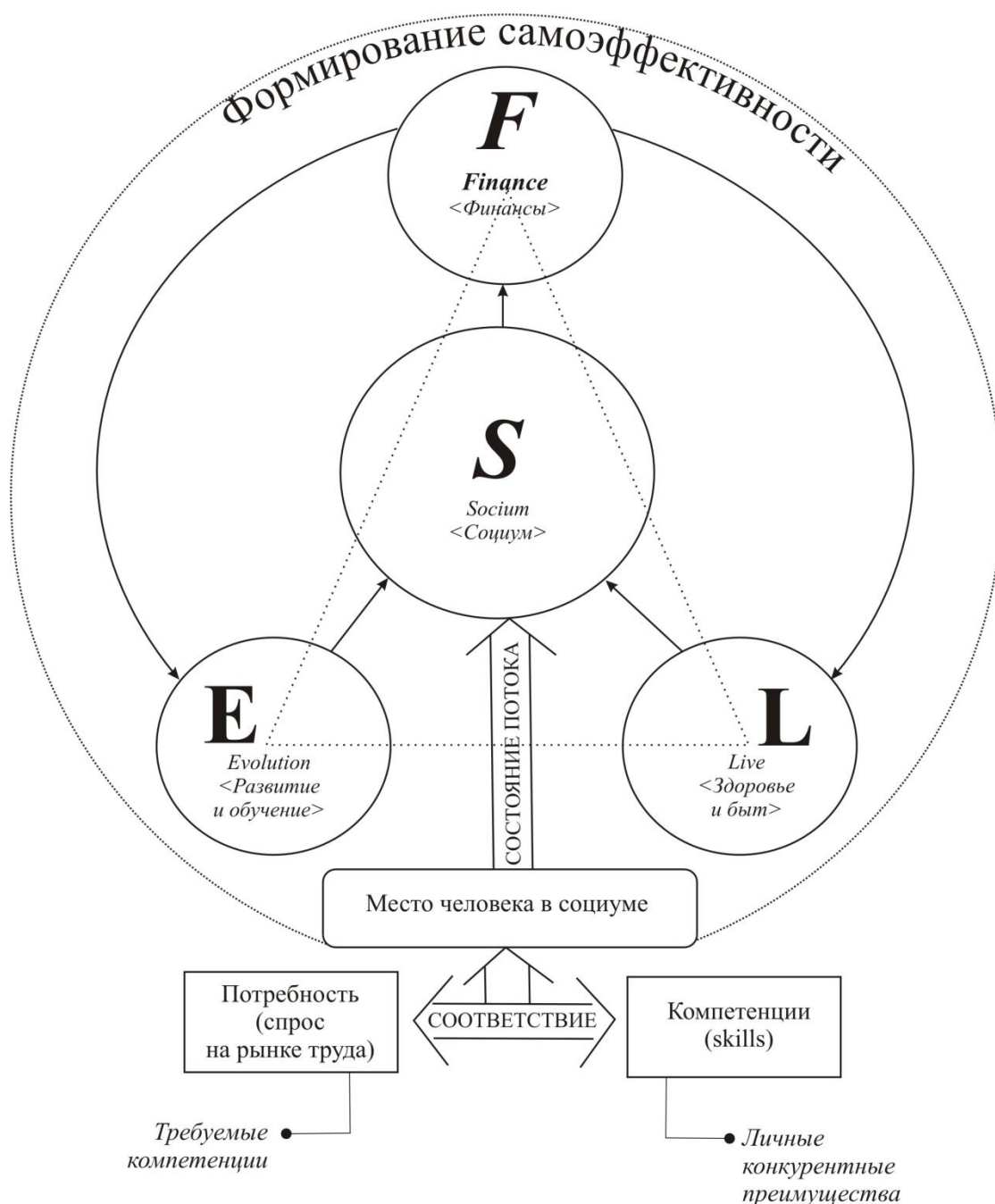


Рис. 4. Взаимодействие сфер сбалансированной системы персональных ориентиров (*SELF-Balance*) направленное на формирование и развитие самоэффективности

Формирование потоковой мотивации, как отмечает Михай Чиксентмихайи (*Csikszentmihalyi*, 1990), во многом будет зависеть от ощущения соответствия внутренних возможностей, компетенций требованиям конкретного задания или профессии в целом [20, с. 89]. Чем

более полноценно человек сможет проявить себя в деле, тем более увлеченно он будет им заниматься.

Вся данная система по сути, формирует ресурс самооффективности у личности, повышая уровень уверенности в своих силах.

Говоря о саморазвитии, мы неизбежно столкнемся с необходимостью его финансирования или, иначе говоря, с необходимостью самоинвестирования. Под инвестированием понимают вложение средств с целью получения дохода. По аналогии с данным определением *self-investment* подразумевает разумное и целенаправленное вложение средств в саморазвитие с ожидаемой эффективностью. Вопросы оценки риска в *self-investment* могут стать темой отдельного психологического исследования.

Вернемся к теме междисциплинарности вопросов персональной адаптации и личностного развития для того, чтобы почерпнуть ценный опыт стратегического планирования из экономики и менеджмента. Работая со сбалансированной системой показателей, руководители сталкиваются с необходимостью доведения стратегий до уровня оперативной деятельности. Иными словами мы должны не просто предложить красивые перспективы и направление развития, от нас ждут конкретных шагов позволяющих достичь заветных целей. Для этого разрабатываются стратегические карты, позволяющие обозначить цели и взаимосвязи между ними. Далее ведется работа по декомпозиции данных целей – каскадирование, позволяющее наметить оперативные планы действий и решить вопросы финансирования.

На рисунке 5 предложена общая модель стратегической карты личностного развития и повышения самооффективности. Модель включает в себя основные сферы сбалансированной системы персональных ориентиров: социальную, здоровье и быт, развитие и финансы. Отмечены стратегические цели по основным направлениям и показано взаимное влияние данных целей, что важно учитывать с точки зрения обеспечения баланса между сферами системы. Отсутствие целей в любой из сфер или их слабая проработка ведет

к разбалансированности и снижению общего эффекта, в качестве которого мы ожидаем удовлетворенность жизнью.

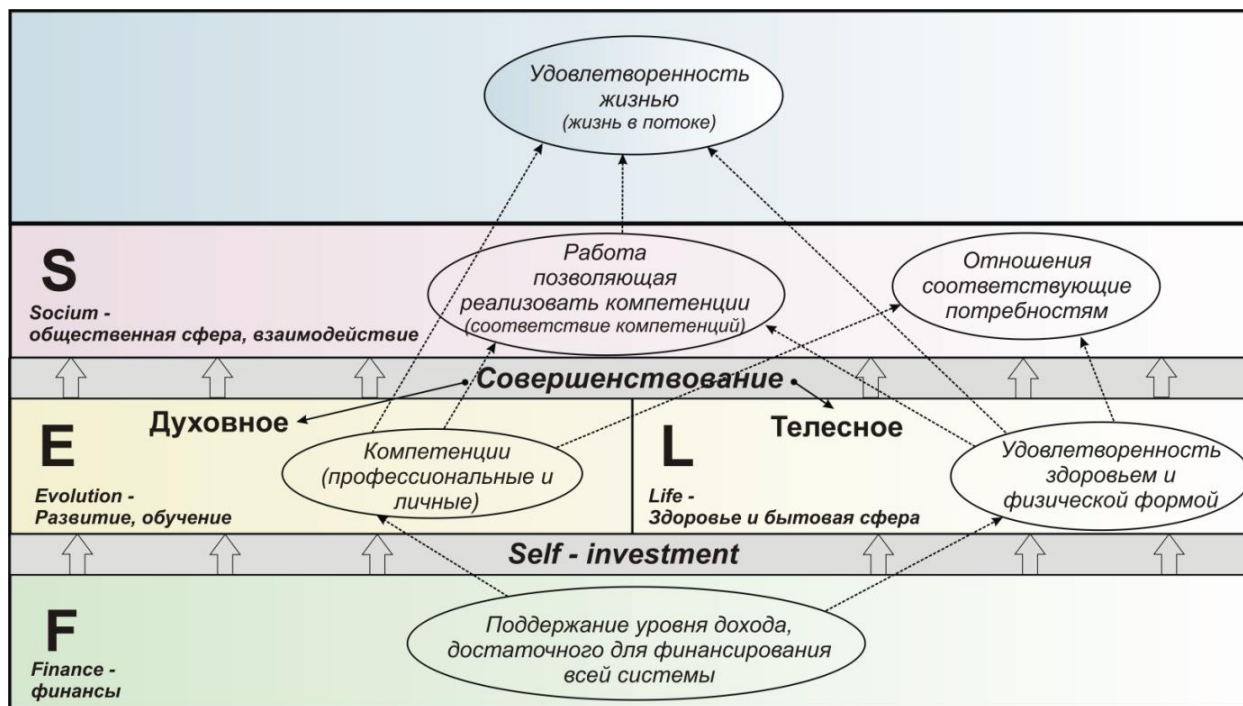


Рис. 5. – Модель стратегической карты личностного развития и повышения самооффективности

Оценку степени достижения персональных целей предлагается проводить при помощи апробированных опросников:

1. Уровень удовлетворенности (качества) жизни – Опросник удовлетворенности уровнем жизни (*SWLS, Ed Diener, 2006*) и методика оценки социальной фрустрированности (Л.И. Вассерман, Б.В.Иовлев, М.А. Бербин, 2004);
2. Удовлетворенность работой – Опросники по профессиональному выгоранию (Маслач и Джексон, 1986; Бойко, 1996);
3. Удовлетворенность отношениями с окружающими – шкала поиска ощущений (*SSS, М. Цукерман, 1971*) и опросник эмоционального выгорания (Бойко, 1999).

Рассмотрим на примере, каким образом можно планировать развитие самооффективности, персональное развитие и *self-investment* на основе системы *SELF-Balance* (рис. 4). Представлен вариант оперативного

планирования личного развития и повышения самооффективности с учетом потребностей в финансировании.

Обозначение сферы		Сроки	Финансы (год)	
			Расходы (инвестиции)	Доходы
S	Общественная сфера	Постоянно 1 мес. 4 раза в мес.	50 000	360 000
	- Работа			
	- Поиск дополнительной работы - Встречи с друзьями и родственниками - ...			
E	Развитие и обучение	1 мес. постоянно постоянно	30 000 12 000 12 000	120 000
	- Получение специальности бухгалтера			
	- Профессиональное развитие			
	- Поддержание осведомленности (изучение новостей и литературы) - ...			
L	Здоровье и бытовая сфера	1 квартал 3 квартал постоянно	150 000 50 000 24 000	
	- Ремонт			
	- Отдых (путешествие)			
	- Фитнес - ...			
F	Финансы	постоянно постоянно (с 2 квартала)		360 000 120 000
	- Зарплата - Дополнительный заработок (бухгалтерия)			

Рис. 6 – Модель личного развития и повышения самооффективности на основе *SELF- Balance*

Мы можем пойти двумя путями, планируя развитие:

- от целей;
- от доходов.

От этого будет зависеть порядок и сущность планирования. Первый вариант является более амбициозным. Отталкиваясь от целей, мы планируем расходы на их осуществление и после этого приступаем к анализу доступных

вариантов финансирования. Второй вариант предполагает оценку текущих возможностей финансирования и планирование целей с учетом существующих финансовых ограничений. В зависимости от внешней ситуации мы можем выбрать любой из вариантов.

Дальнейшую детализировку персонального стратегического плана предлагается вести с применением инструментов финансового планирования. Это позволит нам конкретизировать источники доходов и расходов и сбалансировать их, обеспечив отсутствие дефицита денежных средств.

<i>Personal Balance</i>				
Статьи баланса	Период (кварталы)			
	I	II	III	IV
Персональные активы (<i>assets</i>)				
<i>Стратегические активы:</i>				
- Высшее образование				
- ученая степень				
- патент				
- мобильность (транспортное средство)				
- отдых			50 000	
<i>Оперативные активы:</i>				
- бухгалтерские курсы	30 000			
- ремонт	150 000			
- фитнес	6 000	6 000	6 000	6 000
- бытовые расходы	45 000	45 000	45 000	45 000
Потребность в финансировании	231 т.р.	51 т.р.	51 т.р. + 50 т.р. = 101 т.р.	51 т.р.
Источники средств (<i>passives</i>)				
<i>Собственные источники:</i>				
- Заработная плата	90 000	90 000	90 000	90 000
- бухгалтерские услуги на дому		30 000	30 000	30 000
- личные сбережения	100 000			
<i>Краткосрочные займы</i>	30 000			
<i>Долгосрочные займы</i>				
Итого по источникам средств (Lim F)	220 т.р.	120 т.р.	120 т.р.	120 т.р.
Сальдо (F')	231 т.р. – 220 т.р. = -11 т.р.	120 т.р. – 11 т.р. – 51 т.р. = 58 т.р.	58 т.р. + 120 т.р. – 101 т.р. = 77 т.р.	77 т.р. + 120 т.р. – 51 т.р. = 146 т.р.

● Поиск дополнительного источника финансирования
Анализ возможностей:
 - по стратегическим активам;
 - по краткосрочным пассивам

Рис. 7. – Модель персонального баланса личностного развития и повышения самооффективности

В баланс внесены расходы на основе детализировки стратегической карты и источники доходов с целью балансировки по периодам и обеспечения положительного сальдо. Кроме того, предлагается внести в swlf баланса стратегические активы. Несмотря на отсутствие прямых поступлений от них, они напрямую влияют на ценность человека как сотрудника на рынке труда и влияют на уровень заработной платы.

Таким образом, мы можем разработать не просто персональный план стратегической адаптации на рынке труда и роста самоэффективности или план персонального развития, мы можем добиться его реальности с учетом внешних ограничений в любой момент времени. Показанная детализировка обеспечивает гибкость планирования, при которой человек не отступится от плана при первых же финансовых или временных затруднениях. Видя взаимосвязи, временные и финансовые характеристики целей, мы можем скорректировать план, доведя его до приемлемого в текущих условиях варианта. При сокращении доходов, например, мы можем изучить возможности дополнительного заработка, оценить целесообразность получения кредита, либо скорректировать цели, растянув их во времени и адаптировав к финансовым ограничениям.

Таким образом, мы можем творчески подойти к любому вызову окружающей среды, подобрав персональный вариант его преодоления, то есть, разработав персональную программу профессионального роста, адаптированную под актуальные требования рынка труда с учетом реальных возможностей человека.

3.2. Развитие профессиональной самооффективности у студентов, обучающихся по направлениям, связанным с принятием ответственных решений

Как было отмечено, в результате проведенного исследования, мы сделали заключение о положительной корреляционной связи между профессиональной самооффективностью и состоянием потока в процессе обучения. Это можно положить в основу рекомендаций по формированию и развитию профессиональной самооффективности у студентов в процессе обучения.

Обобщая факторы, которые приводит в своих работах М. Чиксентмихайи [20], характеризующие опыт потока и особенности аутоотелических личностей, можно выделить следующие рекомендации по формированию опыта потока в процессе обучения:

Ясные и понятные цели, сложные настолько, чтобы мобилизовать максимум интеллектуальных ресурсов человека. По мнению М.Чиксентмихайи полное погружение в деятельность возможно тогда, когда нам приходится мобилизовать все свои знания и навыки для решения конкретной задачи, тогда процесс ее решения становится азартным и увлекательным делом. Однако при этом, человек должен быть уверен, что решение этой задачи ему все-таки по силам, иначе он будет демотивирован. Поэтому необходимо чутко улавливать баланс между способностями студентов и уровнем сложности задач, которые ставятся перед ними в процессе обучения.

Обеспечить полное погружение в деятельность. Это возможно во время практических и лабораторных работ, что было отмечено студентами в ходе опроса. При этом необходимо постараться непрерывность деятельности, что возможно за счет применения игровых методик обучения.

Выход за границы нашего Я (эго) при взаимодействии в процессе совместной деятельности. Сложность задач и мотивация на совместный успех команды способна побудить именно к такому взаимодействию.

Сложно представить, что было бы, если бы спасатели или пожарные беспокоились о своем внешнем виде во время работы в условиях чрезвычайных ситуаций.

Радость первых и промежуточных положительных результатов.

Это создает положительный личный опыт деятельности, о котором говорит А.Бандура и который, по его мнению, является одной из важнейших предикторов самоэффективности. Для этого стоит отмечать промежуточные результаты, формируя тем самым ресурс успеха у студентов при решении сложных комплексных долгосрочных задач, требующих регулярной мотивации.

Применительно к обучению, личностному и профессиональному развитию можно рекомендовать создание удобной интерактивной среды, реализующей следующие функции:

— постановка стратегических задач по ключевым сферам жизни человека, в том числе направленных на рост профессиональной самоэффективности;

— декомпозиция стратегических задач до уровня оперативных мероприятий и ежедневного расписания (через сбалансированную систему показателей и систему стратегических карт (R.S. Kaplan, D. Norton, 1992, H. Rampersad, 2004));

— тайм-менеджмент в процессе обучения (англ. time-management);

— расстановка приоритетов при решении профессиональных задач (персональный ABC-анализ);

— персональное бюджетирование, что дает уверенность в продолжении обучения, на платных формах образования.

Значительную роль сыграла бы возможность увидеть промежуточные результаты своих усилий, использование виртуальных обучающих кейс-технологий на основе виртуальной и дополненной реальности (англ. VR и AR). Подобная визуализация и возможность получения виртуального опыта позволила бы не только повысить самоэффективность [4], но и внесла бы

коррективы в траекторию личностного и профессионального роста. Возможность «вжиться» в ситуацию и свой «новый» образ в данной ситуации добавили бы значимости работе по развитию профессиональной самооффективности.

Виды работ, связанных с принятием ответственных решений, требующие длительной тренировки, (например, работа управляющего компанией) могут отрабатываться на интерактивных (деловых) играх создаст предварительные навыки, на основе которых в дальнейшем легче будет проходить практическая отработка. Однако при этом важно, чтобы интерактивные (деловые) игры были разработаны под реальные условия ведения работ.

Сегодня многие студенты активно учат английский язык: одни хотят работать в престижной зарубежной компании, другие – профессиональную литературу на английском, третьим приходится оценивать знания английского у кандидатов. Для уроков английского языка по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной деятельности» для специальности 38.03.03 Управление персоналом мы использовали коммуникативную методику, которая помогает избавиться от языкового барьера. При использовании данной методики студент должен говорить на английском с первого урока.

Для этого необходимо знать лексику, которая может понадобиться любому управляющему независимо от того, в какой сфере он работает. Поэтому мы провели собеседование на английском языке, используя слова по данной тематике, изученные на занятии. На занятии мы использовали ролевою игру по теме: «A job interview» (Приложение 4.), которая помогла преодолеть языковой барьер, сформировать мотивацию и уверенность в себе.

В следующем разделе рассмотрим, каким образом можно способствовать появлению потоковой мотивации во время профессиональной деятельности или обучения.

3.3. Формирование мотивации на повышение профессиональной самооффективности

К основным видам деятельности относят познавательную, трудовую и игровую. Причем последняя деятельность (игровая) представляет собой тот самый поток, реализация которого в познавательной и трудовой деятельности принесла бы ценные результаты. Как правило, большинство людей оставляют игры в детском возрасте, и работа ассоциируется у многих со скучным серым миром взрослых, в котором играм нет места. Мы забываем то самое ощущение воодушевления, увлеченности, которое захватывало нас во время детских игр. Это, то самое ощущение потока, которое можно было бы реанимировать во время работы. Однако мы неизбежно столкнемся с проблемой субъективных представлений подавляющего большинства людей о работе. М. Чиксентмихайи, исследуя особенности формирования опыта потока, изучал отношение людей к работе и отдыху. Он столкнулся с парадоксальной ситуацией, когда люди чувствуя себя более счастливыми и удовлетворенными в процессе работы и скучающими, и вялыми во время отдыха, все равно стремятся поменьше работать и больше отдыхать [20].

Задача формирования опыта потока и поддержания его является актуальной с точки зрения повышения профессиональной и социальной удовлетворенности персонала, повышения его самооффективности и производительности труда. Поточковая мотивация стимулирует творческую деятельность, побуждая людей генерировать новаторские идеи.

Рассмотрим взаимосвязь основных видов человеческой деятельности, представленную на рис. 8. Изучение потребностей рынка труда, компетенций по профессиям является основой для дальнейшего обучения, что в свою очередь создает возможности для успешной трудовой деятельности. Мы сознательно не отметили на данном рисунке игровую деятельность, так как, формируя потоковую мотивацию в трудовой и познавательной деятельности,

мы добиваемся реализации игровой составляющей системы. При этом реализация трудовой и познавательной деятельности выходит на более высокий уровень, увлекая и захватывая индивида, создавая ощущение удовольствия от самого процесса труда и учебы. Особенно большое значение имеет формирование внутренней мотивации при необходимости длительного обучения или переквалификации персонала, что ожидаемо в ходе подготовки к четвертой промышленной революции. Причем в дальнейшем можно ожидать только усложнения требований рынка труда.



Рис. 8. - Взаимосвязь основных видов человеческой деятельности

В основе внутренней мотивации лежат экзистенциальные вопросы, в числе которых проблема поиска смысла жизни. Она напрямую связана с самореализацией человека, что невозможно вне социума. Понимание своей личной миссии и своего места в обществе, возможно потенциального места, наряду с намерением достичь желаемого создает базу для формирования потокового состояния в работе.

Для управления состоянием потоковой мотивации и поддержания этого состояния требуется анализ не только факторов, повлиявших на его формирование, но и сопутствующих факторов, способствующих концентрации на выполняемой задаче. Ими могут быть внешние условия

осуществления деятельности, внешние раздражители - уровень освещенности, запахи, музыка, наличие или отсутствие окружающих и другие внешние факторы. В дальнейшем можно выделить те из них, которые способны повторно «включать» состояние потока или просто способствовать вхождению в него человека.

Ухтомский А.А. (1923) в своих трудах отмечал, что в коре полушарий принцип доминанты является физиологической основой акта внимания и предметного мышления. Причем после укрепления наметившейся доминанты происходит выбор адекватного раздражителя и установление между ними связи, при которой дальнейшие проявления раздражителя будут вызывать соответствующие состояния центральной нервной системы [19]. Таким образом, адекватный раздражитель будет стимулировать проявление доминанты. В нашем случае, определенные внешние условия, ассоциируясь с первым появлением состояния потока, в дальнейшем смогут его повторно стимулировать. Вся сложность заключается в том, что подбор раздражителя необходимо осуществлять индивидуально посредством тщательного анализа состояния человека в процессе выполнения работы, а также путем проведения эмпирических исследований.

Помимо индивидуальных предпосылок, формирующих состояние потока, стоит обратить внимание на условия, способствующие вхождению в данное состояние, выделенные учеными: вовлеченность (интерактивность, за счет использования возможностей виртуальной и дополненной реальности); концентрация на решаемой проблеме; ее значимость для индивида; перенаправление части психической энергии с пассивного отдыха на активную деятельность, в которой отмечалось состояние потока [20].

Внутренняя мотивация является мощным инструментом, раскрывающим потенциал человека и направляющим индивидуальные способности в русло наиболее ценное для общества. Использование возможностей потоковой мотивации в процессе персональной адаптации к современным технологическим условиям и повышения самооффективности

способно не только положительно сказаться на самом процессе адаптации, но и сформировать положительное отношение к работе в новых условиях, а также создать предпосылки для более полного раскрытия внутреннего потенциала человека.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные условия труда накладывают требования постоянного поддержания актуальности компетенций работников практически всех сфер деятельности, особенно это затрагивает специалистов профессий, связанных с риском принятия управленческих решений. Внедрение новых технических средств, программного обеспечения, средств автоматизации деятельности, изменение методов и приемов работы требует постоянной работы над собственной самоэффективностью, развития компетенций и уверенности в своих силах.

Анализ научно-методической литературы и результатов проведения исследовательской работы позволил выявить факторы, влияющие на формирование и развитие профессиональной самоэффективности.

Были выдвинуты следующие гипотезы:

- о положительном влиянии потоковой мотивации на самоэффективность (подтвердилась);
- о росте самоэффективности и потоковой мотивации у студентов с появлением предметов направления подготовки (подтвердилась);
- о росте самоэффективности в процессе обучения (подтвердилась частично – рост после сдачи 1 сессии, после практики и начала специализированных дисциплин – 1 и 3 курсы);
- о положительном влиянии психологического благополучия и эмоционального интеллекта на самоэффективность (подтвердилась частично – есть различия по гендерному признаку и отличия по годам обучения);
- о взаимосвязи самоэффективности и уровня знаний студентов (не подтвердилась).

Была предложена сбалансированная система персональных ориентиров направленная на формирование и развитие самоэффективности, учитывающая внешние ограничивающие факторы и основанная на создании потоковой мотивации.

В целях формирования состояния потока в профессиональной деятельности или при обучении необходимо постараться обеспечить:

- Ясные и понятные цели, сложные настолько, чтобы мобилизовать максимум интеллектуальных ресурсов человека.
- Обеспечить полное погружение в деятельность.
- Выход за рамки собственного эго при взаимодействии в процессе совместной деятельности.
- Радость первых и промежуточных положительных результатов.
- Обучение и стажировка в игровой форме (компьютерные симуляторы реальных ситуаций; система рангов и уровней мастерства).

Применительно к обучению, личностному и профессиональному развитию рекомендовано создание удобной интерактивной информационной среды, реализующей следующие функции:

- постановку стратегических задач, направленных на рост профессиональной самооэффективности;
- декомпозицию стратегических задач до уровня оперативных мероприятий и ежедневного расписания (через сбалансированную систему персональных ориентиров и систему стратегических целей);
- тайм-менеджмент в процессе обучения;
- расстановка приоритетов при решении профессиональных задач;
- персональное бюджетирование.

Предложено использовать занятия в интерактивной форме (деловые игры) для специалистов профессий, связанных принятием ответственных решений в целях безопасной выработки профессиональных навыков в процессе обучения и прохождения практики. Являясь, по сути, игровой деятельностью, в процессе которой появляется потоковая мотивация, занятия в интерактивной форме сформируют предварительные практические навыки и заложит основы профессиональной самооэффективности через получение прямого опыта вполне безопасным способом (самостоятельное виртуальное

выполнение работы). Как мы выяснили в ходе проведения исследования состояние потока оказывает сильное положительное влияние на профессиональную самооффективность. Поэтому ее формирование и развитие в игровой форме может стать весьма эффективным. На основе опыта, полученного при работе на симуляторах в дальнейшем легче будет проходить практическая отработка действий в реальных условиях.

Предложено также использование косвенного опыта (наблюдения за действиями наставника в конкретной ситуации) для формирования самооффективности - разработка компьютерной модели практической профессиональной деятельности с участием наставника. Использование элементов дополненной реальности, а также системы рангов и уровней (в зависимости от достижений новичков), что также положительно отразится на мотивации студентов, молодых сотрудников и их дальнейшей заинтересованности в повышении собственной самооффективности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Альберт Бандура Теория социального научения / Перевод с английского под редакцией Чубарь Н. Н. // Евразия. – СПб. – 2000. – 67 С. Электронная библиотека. Режим доступа: <https://www.litmir.co/bd/?b=176733> (дата обращения: 01.02.2022 г.).
2. Атлас новых профессий. Агентство стратегических инициатив, Московская школа управления СКОЛКОВО. Вторая редакция. – Москва, 2015.
3. Бандура А. Теория социального научения. – СПб.: Евразия, 2000. – 320 с.
4. Войскунский, А., Смылова, О. Мотивация потока и ее изучение в деятельности хакеров. // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002, С. 244-247. Режим доступа: http://www.psy.msu.ru/science/public/voyskunskiy/voyskunskiy&smyslova_2002.pdf (дата обращения: 01.02.2022 г.).
5. Глазьев, С. России необходимо формирование нового технологического уклада // Российские вести 14-20 января 2009 № (1) 1943. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rosvesty.ru/1943/society/5291-sergei-glaziev-rossii-neobhodimo-formirovanie-novogo-tehnologicheskogo-uklada/> (дата обращения: 01.02.2022 г.).
6. Интервью с замминистра труда и социальной защиты Российской Федерации Любовью Ельцовой от 12 декабря 2016. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/labour/cooperation/45/> (дата обращения: 01.02.2022 г.).
7. Козачек, А.В. Седьмой технологический уклад: возможные глобальные экологические проблемы и соответствующие аспекты профессиональной подготовки инженера-эколога // Известия Самарского научного центра Российской академии наук, том 17, №5 (2), 2015. С. 477 - 489.
8. Козлов, В., Бубеев, Ю. Экспериментальные психологические и нейропсихологические исследования интенсивного дыхания. Режим доступа:

<http://terton.ru/eksperimentalnyie-psihofiziologicheskie-i-neyropsihologicheskie-issledovaniya-intensivnogo-dyihaniya.html> (дата обращения: 01.02.2022 г.).

9. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРО, 2005. - 384 с.

10. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.

11. Национальная технологическая инициатива. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://nti.one/index.php> (дата обращения: 01.02.2022 г.).

12. Обеспечение будущего немецкой промышленности. Рекомендации по внедрению стратегической инициативы «Индустрия 4.0». Финальный отчет рабочей группы «Индустрии 4.0». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://json.tv/tech_trend_find/buduschee-nemetskoj-promyshlennosti-20160214124513 (дата обращения: 01.02.2022 г.).

13. Орлова И.К., Рабаданова Р.С. Специфика профессиональной направленности будущих специалистов // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т. 7. № 4. С. 17.

14. Погорелов А.А. Самоэффективность как предиктор эффективного и безопасного поведения личности. – Раздел 4. Комплексная безопасность человекообразных систем. - Известия Южного федерального университета, Выпуск № 4 / том 129. – 2012.

15. Прикладная математическая статистика: учебное пособие / О.Г. Берестнева, О.В. Марухина, Г.Е. Шевелёв. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2012. – 188 с.

16. Рамперсад Х. К. Индивидуальная сбалансированная система показателей: Путь к личному счастью, гармоничному развитию и эффективности организации: Пер. с англ. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. С.78-80.

17. Серкин В.П. Организационно-психологические причины техногенных катастроф. - Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 6–21.
18. «Стратегия высоких технологий 2020 для Германии» (Die HightechStrategie 2020 für Deutschland) [Ideen. Innovation. Wachstum. Hightech-Strategie 2020 für Deutschland // Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2010.] (дата обращения: 01.03.2021 г.).
19. Самообразование - одна из форм повышения профессионального мастерства педагога /Рабданова Р.С., Юлина Г.Н.// Образование и саморазвитие. 2010. № 6 (22). С. 20-23.
20. Талеб, Н.Н., Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. - М.: КоЛибри, 2009. С. 21.
21. Ухтомский А.А. Доминанта как рабочий принцип нервных центров. Русский физиологический журнал, Т. VI. в. 1-3. - 1923. С. 31-45.
22. Чиксентмихайи, М. Поток: Психология оптимального переживания / пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Смысл; Альпина нон-фикшн, 2015. – 461 С.
23. Формирование субъектности личности в процессе социализации Бикбулатова В.П., Рабданова Р.С., Юлина Г.Н. Учебное пособие для студентов вуза / Рекомендовано к изданию Ученым советом Института социально-гуманитарных технологий ФГБОУ ВО «МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ)» (протокол № 6 от 19 февраля 2020 года). Москва, 2020.
24. Энциклопедия психодиагностики Psylab.info http://psylab.info/%D0%AD%D0%BC%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82 (Дата обращения: 1.01.2022 г.)
25. «Automatica’s exhibitors were trumpeting Industry 4.0. Is this the turning point for robotics?», Adriana Namacher 4.07.2021 г. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://robohub.org/automaticas-exhibitors-were->

trumpeting-industry-4-0-is-this-the-turning-point-for-robotics/ (дата обращения: 01.08.2022 г.).

26. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // *Psychological Review*. – 1977. – С. 191-215.

27. Bandura A., Schunk D.H. Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1981. – № 41. – P. 586-598. 9. Usher E., Pajares F. Sources of academic and self-regulatory efficacy beliefs of entering middle school students // *Contemporary Educational Psychology*. – 2006. – P. 125-141.

28. Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes The Structure of Psychological Well-Being Revisited *Journal of Personality and Social Psychology* 1995, Vol. 69, No. 4, 719-727.

29. Chen, H., Wigand, R.T., Nilan, M. Exploring Web users' optimal flow experiences // *Information, Technology and People*, Vol. 13(4), 2000. P. 263 - 281. Режим доступа: <http://cm.nsysu.edu.tw/~hschen/p263.pdf> (дата обращения: 01.02.2022 г.).

30. Espen Røysamb and Johs Wiik. Patterns of risk behaviour among adolescents: the role of self-efficacy and optimism. - *Safety Science Monitor. Safety in Action // Philosophy of Safety Article 5. Vol.3. - 25-28 February 1998.*

31. Ghani, J.A., Deshpande, S.P. Task characteristics and the experience of optimal flow in human-computer interaction // *The Journal of Psychology*, 1994, №128 (4), pp. 381 - 391.

32. Grau R., Martínez I., Salanova S. Safety Attitudes and Their Relationship to Safety Training and Generalised Self-Efficacy // *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics (Jose)*. – 2002. – Vol. 8, №. 1. – С. 23-35.

33. Ghani, J.A., Supnick, R., Rooney, P. The experience of flow in computer-mediated and in face groups // *Proceedings of the twelfth international conference on information systems / DeGross, J.I., Benbasat, I., DeSanctis, G. and*

Beath, C.M. (Eds.). – New York, N.Y., 1991. Режим доступа: <http://aisel.aisnet.org/icis1991/9/>. (дата обращения: 01.02.2022 г.).

34. Katz-Navon T., Naveh E., Stern Z. Safety self-efficacy and safety performance: Potential antecedents and the moderation effect of standardization // *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 2007. – Vol. 20. – Iss: 7. – P. 572-584.

35. Novak, T.P., Hoffman, D.L., Duhachek, A. The Influence of Goal-Directed and Experiential Activities on Online Flow Experiences // *Journal of Consumer Psychology*, 2003, 13 (1&2), pp. 3-16. (дата обращения: 21.02.2021 г.).

36. Ryan, R.M., Deci, E.L. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. – January, 2000. pp. 68-78.

37. Steuer, J. Defining virtual reality: Dimensions determining telepresence // *Stanford University. Journal of communication*, Autumn 1992. Режим доступа: <https://ru.scribd.com/doc/316219617/Steuer-1992>. (дата обращения: 01.02.2022 г.).

38. Usher E., Pajares F. Sources of academic and self-regulatory efficacy beliefs of entering middle school students // *Contemporary Educational Psychology*. – 2006. – P. 125-141. (дата обращения: 21.02.2021 г.).

39. World Economic Forum. Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution», – Geneva, Switzerland. – January, 2016. (дата обращения: 21.02.2021 г.).

40. Zimmerman B. Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn // *Contemporary Educational Psychology*. – 2000. – № 25. – P. 82-91.

41. KEY FEATURES OF HUMAN NUTRITION BEHAVIOR /Rabadanova R.S., Bogatyreva S.N., Artemieva S.I., Aralova E.V., Polozhentseva I.V., Pisarevsky K.L.// *Revista Inclusiones*. 2020. Т. 7. № S1-1. С. 170-181.

42. PRACTICAL AND THEORETICAL GROUNDS OF A STUDENT'S AUTONOMOUS LEARNING ACTIVITIES IN PROFESSIONAL EDUCATION/ Bukhteeva E.E., Zimovina O.A., Shishov S.E., Rabadanova R.S., Polozhentseva I.V.//Amazonia Investiga. 2019. T. 8. № 20. C. 575-581.

43. IMPLEMENTATION OF INTERACTION PRINCIPLE IN TEACHING PEDAGOGICAL SUBJECTS IN UNIVERSITY/Shishov S., Rabadanova R., Artemyeva S., Tonoyan H., Mezhdina A.//Espacios. 2018. T. 39. № 21. C. 30.

44. PERCEPTION OF EDUCATIONAL INFORMATION IN THE PROCESS OF LEARNING OF CONSTRUCTION AND HUMANITARIAN UNIVERSITIES STUDENTS: COMPARATIVE ANALYSIS /Kubrushko P.F., Shishov S.E., Kalnei V.A., Skaramanga V.P., Shafazhinskaya N.E., Rabadanova R.S.//International Journal of Civil Engineering and Technology. 2018. T. 9. № 11. C. 2331-2337.

45. MASSIVE OPEN ONLINE COURSES: CURRENT TRENDS AND DEVELOPMENT PROSPECTS/ Shishov S.E., Yulina G.N., Vinogradova N.S., Dibrova Zh.N., Rabadanova R.S.// International Journal of Civil Engineering and Technology. 2018. T. 9. № 13. C. 1156-1163.

46. PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES OF ACTUALIZING PRACTICAL ORIENTATION OF EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN A UNIVERSITY / Abdulaeva R., Gereeva M., Bikbulatova V., Rabadanova R., Yulina G.// Espacios. 2017. T. 38. № 40. C. 1.

47. V. Bikbulatova, I. Orlova, R. Rabadanova, S. Shishov, G. Yulina. PROFESSIONALIZATION OF AN INDIVIDUAL INVOLVED IN THE EDUCATIONAL PROCESS IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION/IJESE-IJESE - INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL AND/ Bikbulatova V., Orlova I., Rabadanova R., Shishov S., Yulina G.// Science & Education. 2016. T. 11. № 15. C. 8599.

48. PROFESSIONALIZATION OF AN INDIVIDUAL INVOLVED IN THE EDUCATIONAL PROCESS IN A HIGHER EDUCATION

INSTITUTION/Bikbulatova V., Orlova I., Rabadanova R., Shishov S., Yulina G.//International Journal of Environmental and Science Education. 2016. T. 11. № 15. C. 8599-8605.

49. Kubrushko P.F., Shishov S.E., Kalnei V.A., Skaramanga V.P., Shafazhinskaya N.E., Rabadanova R.S. ERCEPTION OF EDUCATIONAL INFORMATION IN THE PROCESS OF LEARNING OF CONSTRUCTION AND HUMANITARIAN UNIVERSITIES STUDENTS: COMPARATIVE ANALYSIS // International Journal of Civil Engineering and Technology. 2018. T. 9. № 11. C. 2331-2337.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

**Анкета по изучению самоофективности и связанных с ней
социально-психологических факторов**

№ п/п	Список утверждений	Обведите наиболее подходящий ответ (степень вашего согласия)
1	Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
2	Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
3	Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
4	Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
5	Я часто бросаю дела, не закончив их	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
6	Я стараюсь избегать трудностей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
7	Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
8	Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
9	Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
10	Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
11	Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
12	Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
13	Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
14	Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
15	Я вполне уверен(а) в себе	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
16	Я легко бросаю дела	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
17	Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
18	Мне трудно приобретать новых друзей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
19	Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
20	Если мне не удастся стать близким другом интересного мне человека, я, скорее всего, прекращаю попытки общения с ним	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
21	Если я познакомился(-ась) с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, все равно не прекращаю сразу общения с ним	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

22	Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
23	Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей способности устанавливать контакты	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Поставьте отметку, отражающую степень Вашего согласия или несогласия с каждым утверждением (✓)	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее, не согласен	Скорее, согласен	Согласен	Абсолютно согласен
1. Я не люблю строить планы на день, потому что никогда не успеваю сделать все запланированное.						
2. Для меня жизнь — это непрерывный процесс познания и развития.						
3. Мне иногда кажется, что я уже совершил в жизни все, что было можно.						
4. Я часто просыпаюсь с мыслью о том, что жил неправильно.						
5. Я знаю, что могу доверять моим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.						
6. Я не из тех, кто поддается давлению общества в том, как себя вести и как мыслить.						
7. Мне удалось найти себе подходящее занятие и нужные мне отношения.						
8. Мне нравится наблюдать, как с годами мои взгляды изменились и стали более зрелыми.						
9. Цели, которые я ставил перед собой, чаще приносили мне радость, нежели разочарование.						
10. В моем прошлом были взлеты и падения, но я не хотел бы ничего менять.						
11. Мне трудно полностью раскрыться в общении с людьми.						
12. Меня беспокоит, как окружающие оценивают то, что я выбираю в жизни.						
13. Мне трудно обустроить свою жизнь так, как хотелось бы.						
14. Я уже давно не пытаюсь изменить или улучшить свою жизнь.						
15. Мне приятно думать о том, чего я достиг в жизни.						
16. Когда я сравниваю себя со своими друзьями и знакомыми, то понимаю, что я во многом лучше их.						
17. Мы с моими друзьями относимся с сочувствием к проблемам друг друга.						
18. Я сужу о себе исходя из того, что я считаю важным, а не из того, что считают важным другие.						
19. Мне удалось создать себе такое жилище и такой образ жизни, которые мне очень нравятся.						
20. Старого пса не научить новым трюкам.						
21. Я не уверен, что мне стоит чего-то ждать от жизни.						
22. Каждый имеет недостатки, но у меня их больше, чем у других.						
23. Я спокоен, когда испытываю давление со стороны.						
24. Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни.						
25. Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, такие, как веселье, радость,						

внутренний подъем и юмор.						
26. Я слежу за тем, как я себя чувствую.						
27. После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами.						
28. Я не заикаюсь на отрицательных эмоциях.						
29. Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия.						
30. Я стараюсь подходить к жизненным проблемам творчески.						
31. Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности.						
32. Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения.						
33. Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать.						
34. Я могу легко отключиться от переживания неприятностей.						

Просим Вас принять участие в исследовании, посвященном развитию навыков самоэффективности у студентов

«Самоеффективность подразумевает способность человека справляться со специфическими и сложными ситуациями и оказывать влияние на эффективность деятельности и функционирования личности в целом. Тот, кто осознал свою самоеффективность, прилагает больше усилий к решению сложных задач, чем тот, кто испытывает сомнения в своих возможностях.

А Бандура

1. Как Вы сами оцениваете уровень своей самоеффективности?

низкий скорее низкий средний выше среднего высокий

2. Считаете ли Вы, что Ваша самоеффективность возросла по мере обучения в вузе?

нет скорее нет затрудняюсь ответить скорее да да

3. Как Вы считаете, что в большей степени повлияло [может повлиять] на рост Вашей профессиональной самоеффективности?

- ___ посещение лекционных занятий
 - ___ посещение практических занятий и выполнение лабораторных работ
 - ___ прохождение практики
 - ___ посещение специализированных тренировочных площадок
 - ___ обучение в игровой форме (на компьютерных симуляторах реальных ситуаций)
 - ___ спортивная и физическая подготовка
- Другое _____

4. Часто ли Вы наблюдаете у себя следующие состояния во время процесса обучения

	нет	чаще нет	чаще да	да
Ощущение полной включенности в деятельность	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Четкое понимание того, что следует делать и осознание целей	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отсутствие боязни возможной неудачи	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Воодушевление и увлеченность делом	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Какие занятия [или предметы] вызывали у Вас подобные состояния [все/почти все перечисленные в в.4]?

Краткая информация о Вас:

Ваш пол - мужской - женский

Специальность _____

Курс обучения _____

Средний бал за последнюю сессию (среднее арифметическое по экз., дифференц. зачетам и курсовым работам) _____

Благодарим Вас за участие в проведении опроса!

Приложение 2.

Анализ результатов анкетирования по курсам обучения

Юноши 1 курс

№	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самооэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
1	62	20	2	97	8	10	12	4
2	51	15	3	106	13	4	13	4
3	81	10	2	110	7	12	13	4
4	-5	-4	2	98	10	11	7	3
5	55	20	3	100	-2	15	10	4
6	42	20	3	107	2	12	11	4
7	38	12	2	105	-4	12	9	3,5
8	42	0	3	101	4	8	9	3,5
9	34	11	2	84	7	6	7	3
10	45	11	2	94	10	10	7	3
11	14	12	3	98	6	9	8	3
12	43	13	3	110	8	13	12	3
13	41	0	3	93	6	8	12	3,5
14	22	2	3	102	3	13	7	3,5
15	50	5	3	100	12	11	12	4
	41,0	9,8	2,6	100,3	6,0	10,3	9,9	3,5

Девушки 1 курс

самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самооэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
62	20	3	109	-16	6	12	4
13	7	2	87	2	4	9	3
49	20	3	93	0	10	9	4
55	10	2	93	9	12	13	4

45	10	4	105	17	18	12	4
-22	2	2	87	-9	6	3	4
72	13	4	108	7	7	11	4,5
39,1	11,7	2,9	97,4	1,4	9,0	9,9	3,9

<i>юноши</i>	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,503	1						
самооценка самоэфф.	-0,063	-0,022	1					
псих. благополуч.	0,310	0,211	0,285	1				
управление своими эмоциями	0,003	-0,225	-0,059	-0,147	1			
самомотивация	0,062	0,144	0,029	0,424	-0,522	1		
состояние потока	0,717	0,336	0,276	0,525	0,217	-0,039	1	
успеваемость	0,677	0,391	0,223	0,416	-0,118	0,132	0,692	1
<i>девушки</i>	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,767	1						
самооценка самоэфф.	0,624	0,441	1					
псих. благополуч.	0,767	0,570	0,833	1				
управление своими эмоциями	0,277	-0,204	0,389	0,078	1			
самомотивация	0,308	0,068	0,464	0,281	0,720	1		
состояние потока	0,876	0,549	0,430	0,629	0,434	0,451	1	
успеваемость	0,483	0,301	0,588	0,603	0,074	0,309	0,156	1

Юноши 2 курс

№	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самооэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
1	-19	-6	2	84	-5	3	7	4
2	46	9	2	98	8	7	10	3,5
3	51	18	3	95	13	10	11	4
4	22	0	3	93	-1	-2	6	4
5	80	28	2	115	11	12	11	4
6	22	10	2	93	-5	8	6	3
7	41	1	2	86	12	11	9	3,25
8	39	8	3	105	7	10	12	4
9	43	-5	2	104	6	0	11	4
10	18	10	3	95	10	8	7	3
11	76	21	3	98	11	13	11	4
38,1	8,5	2,5	96,9	6,1	7,3	9,2	3,7	

Девушки 2 курс

самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самооэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
25	6	2	98	6	6	10	4
25	-14	3	98	14	14	11	4
15	24	3	124	14	17	7	4
50	4	2	106	10	8	15	4
28,75	5	2,5	106,5	11	11,25	10,75	4

<i>юноши</i>	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,755	1						
самооценка самоэфф.	0,108	0,255	1					
псих. благополуч.	0,700	0,576	0,032	1				
управление своими эмоциями	0,737	0,544	0,273	0,396	1			
самомотивация	0,583	0,760	0,103	0,239	0,616	1		
состояние потока	0,727	0,418	0,092	0,638	0,703	0,469	1	
успеваемость	0,253	0,055	0,212	0,357	0,062	-0,194	0,521	1
<i>девушки</i>	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	-0,309	1						
самооценка самоэфф.	-0,677	0,000	1					
псих. благополуч.	-0,341	0,851	0,424	1				
управление своими эмоциями	-0,321	-0,022	0,905	0,497	1			
самомотивация	-0,605	0,230	0,958	0,655	0,934	1		
состояние потока	0,971	-0,526	-0,612	-0,522	-0,290	-0,606	1	
успеваемость	-	-	-	-	-	-	-	1

Юноши 3 курс

№	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
1	66	25	3	117	9	12	11	4
2	63	-4	3	110	10	13	12	4
3	64	-3	3	100	10	11	12	3,5
4	16	1	3	85	-1	0	7	3
5	77	6	3	108	11	13	12	4
6	4	-2	2	94	4	-6	9	4
48,3		3,8	2,8	102,3	7,2	7,2	10,5	3,8

Девушки 3 курс

самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
55	15	3	110	-5	-9	12	3,5
39	10	3	105	-5	-6	10	4
19	3	2	111	4	8	9	4
37,7	9,3	2,7	108,7	-2,0	-2,3	10,3	3,8

	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
<i>юноши</i>								
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,339	1						
самооценка самоэфф.	0,716	0,260	1					
псих. благополуч.	0,806	0,587	0,350	1				
управление своими эмоциями	0,886	0,182	0,330	0,843	1			
самомотивация	0,983	0,314	0,793	0,787	0,829	1		
состояние потока	0,880	0,092	0,354	0,801	0,994	0,836	1	
успеваемость	0,386	0,272	-0,293	0,758	0,685	0,309	0,634	1
<i>девушки</i>								
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,999	1						
самооценка самоэфф.	0,896	0,910	1					
псих. благополуч.	-0,218	-0,249	-0,629	1				
управление своими эмоциями	-0,896	-0,910	-1,000	0,629	1			
самомотивация	-0,957	-0,966	-0,986	0,491	0,986	1		
состояние потока	0,968	0,959	0,756	0,034	-0,756	-0,854	1	
успеваемость	-0,832	-0,814	-0,500	-0,359	0,500	0,636	-0,945	1

Юноши 4 курс

№	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
1	27	11	4	99	6	11	8	4
2	52	-7	3	110	8	7	12	5
3	5	1	2	107	7	6	9	4
4	37	5	2	97	0	2	12	4
5	2	-6	3	96	-2	10	9	4
6	18	10	3	93	0	10	8	3
7	36	14	2	96	10	16	11	4
8	8	-12	3	94	2	6	8	3
9	33	6	3	99	9	10	10	5
10	49	17	4	95	14	16	11	4
11	20	3	2	83	0	2	10	3,5
26,1	3,8	2,8	97,2	4,9	8,7	9,8	4,0	

девушки 4 курс

самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
37	25	2	101	-7	0	11	5
44	-2	2	83	-11	-8	11	5
12	-6	2	98	2	12	7	4
48	1	3	94	8	7	12	5
14	-7	4	105	9	12	8	4
-1	7	2	105	4	4	5	4
18	-6	3	81	0	5	6	4,5
25	8	2	92	2	10	9	5
24,6	2,5	2,5	94,9	0,9	5,3	8,6	4,6

<i>юноши</i>	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,442	1						
самооценка самоэфф.	0,235	0,183	1					
псих. благополуч.	0,233	-0,219	0,101	1				
управление своими эмоциями	0,631	0,484	0,329	0,414	1			
самомотивация	0,295	0,578	0,519	0,094	0,646	1		
состояние потока	0,770	0,153	-0,291	0,223	0,361	-0,035	1	
успеваемость	0,559	0,024	0,084	0,630	0,518	0,142	0,591	1
<i>девушки</i>	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,238	1						
самооценка самоэфф.	-0,050	-0,508	1					
псих. благополуч.	-0,444	0,313	0,113	1				
управление своими эмоциями	-0,406	-0,372	0,617	0,478	1			
самомотивация	-0,496	-0,313	0,418	0,435	0,841	1		
состояние потока	0,952	0,339	-0,037	-0,178	-0,311	-0,381	1	
успеваемость	0,880	0,475	-0,286	-0,514	-0,499	-0,516	0,809	1

Юноши 5 курс

№	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самотивация	состояние потока	успеваемость
1	10	-4	2	83	-6	4	8	3
2	12	-2	3	94	-4	6	10	4,8
3	24	-1	3	86	-3	3	11	4
4	85	10	3	107	12	12	12	5
	32,8	0,8	2,8	92,5	-0,3	6,3	10,3	4,2

Девушки 5 курс

самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самотивация	состояние потока	успеваемость
3	0	3	97	6	4	8	4
40	15	2	108	3	8	12	5
4	26	2	96	-10	1	6	4
12	17	3	85	-6	-4	7	4,5
23	7	2	69	-10	0	12	5
16,4	13,0	2,4	91,0	-3,4	1,8	9,0	4,5

	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
<i>юноши</i>								
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,994	1						
самооценка самоэфф.	0,429	0,503	1					
псих. благополуч.	0,878	0,921	0,591	1				
управление своими эмоциями	0,995	0,999	0,464	0,920	1			
самомотивация	0,900	0,923	0,372	0,968	0,933	1		
состояние потока	0,779	0,814	0,878	0,755	0,786	0,617	1	
успеваемость	0,605	0,688	0,880	0,862	0,666	0,709	0,816	1
<i>девушки</i>								
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,005	1						
самооценка самоэфф.	-0,526	-0,414	1					
псих. благополуч.	0,154	0,220	0	1				
управление своими эмоциями	0,162	-0,560	0,416	0,665	1			
самомотивация	0,506	-0,219	-0,366	0,713	0,690	1		
состояние потока	0,859	-0,410	-0,484	-0,144	0,177	0,492	1	
успеваемость	0,907	-0,101	-0,456	-0,271	-0,100	0,167	0,884	1

Сводные данные анализа анкет

ЮНОШИ

Курс	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самотивация	состояние потока	успеваемость
1	41,00	9,80	2,60	100,33	6,00	10,27	9,93	3,53
2	38,09	8,55	2,45	96,91	6,09	7,27	9,18	3,70
3	48,33	3,83	2,83	102,33	7,17	7,17	10,50	3,75
4	26,09	3,82	2,82	97,18	4,91	8,73	9,82	3,95
5	32,75	0,75	2,75	92,50	-0,25	6,25	10,25	4,20

ДЕВУШКИ

Курс	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самотивация	состояние потока	успеваемость
1	39,14	11,71	2,86	97,43	1,43	9,00	9,86	3,93
2	28,75	5,00	2,50	106,50	11,00	11,25	10,75	4,00
3	37,67	9,33	2,67	108,67	-2,00	-2,33	10,33	3,83
4	24,63	2,50	2,50	94,88	0,88	5,25	8,63	4,56
5	16,40	13,00	2,40	91,00	-3,40	1,80	9,00	4,50

СВОДНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Курс	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самотивация	состояние потока	успеваемость
1	40,07	10,76	2,73	98,88	3,71	9,63	9,90	3,73
2	33,42	6,77	2,48	101,70	8,55	9,26	9,97	3,85
3	43,00	6,58	2,75	105,50	2,58	2,42	10,42	3,79
4	25,36	3,16	2,66	96,03	2,89	6,99	9,22	4,26
5	24,58	6,88	2,58	91,75	-1,83	4,03	9,63	4,35

Корреляция Пирсона (с разбивкой по гендерному признаку)

	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,549	1						
самооценка самоэфф.	0,142	0,079	1					
псих. благополуч.	0,595	0,355	0,183	1				
управление своими эмоциями	0,587	0,353	0,176	0,439	1			
самомотивация	0,504	0,502	0,294	0,451	0,439	1		
состояние потока	0,701	0,247	0,157	0,541	0,457	0,293	1	
успеваемость	0,345	0,052	0,233	0,394	0,164	0,057	0,545	1

девушки

	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,251	1						
самооценка самоэфф.	0,315	-0,045	1					
псих. благополуч.	0,253	0,300	0,302	1				
управление своими эмоциями	0,070	-0,319	0,345	0,406	1			
самомотивация	-0,036	-0,176	0,223	0,325	0,733	1		
состояние потока	0,835	0,072	0,074	0,137	0,173	-0,006	1	
успеваемость	0,186	0,027	-0,116	-0,306	-0,198	-0,134	0,188	1

Корреляция Пирсона (без разбивки по гендерному признаку)

	самоэффективность проф.	самоэффективность коммуник.	самооценка самоэфф.	псих. благополуч.	управление своими эмоциями	самомотивация	состояние потока	успеваемость
самоэффективность проф.	1							
самоэффективность коммуник.	0,420	1						
самооценка самоэфф.	0,212	0,021	1					
псих. благополуч.	0,442	0,326	0,241	1				
управление своими эмоциями	0,378	0,008	0,265	0,409	1			
самомотивация	0,295	0,156	0,262	0,377	0,626	1		
состояние потока	0,740	0,160	0,119	0,334	0,310	0,147	1	
успеваемость	0,203	0,067	0,068	0,089	-0,100	-0,114	0,333	1

Ролевая игра «A Job interview»**Ролевая игра II “A job interview”**

Эта РИ — завершение изучения темы “Personnel” по модулю “Введение в специальность”.

Как правило, студенты делятся на две подгруппы (каждая может включать от пяти до восьми человек). Из них два человека — топ-менеджеры, которые поместили в газету объявления о вакансиях. Каждой подгруппе выдается следующая информация: объявление о вакансии, образец CV, информация о проведении интервью, которые обсуждаются на занятии. Каждый участник получает роль, причем претендентам выдается их предположительная характеристика. Примеры приводятся ниже.

Пока одна подгруппа проводит интервью, другой можно предложить образовать “Shadow cabinet” и параллельно с топ-менеджерами выбрать свою кандидатуру на замещение этой вакантной должности. Тогда и другая подгруппа будет задействована.

Следует предупредить топ-менеджеров, что у них есть строго определенное количество времени на каждого претендента, в противном случае игра может затянуться. Кроме того, менеджерам понадобится время на принятие решения и объявление о своем решении.

ADVERTISEMENT 1: OPERATIONS OFFICER

International children's charity with headquarters in Washington, DC and offices throughout the world has an opening for an operations officer to fill a position in Mali. The successful candidate will be responsible for all aspects of the management of this office. He or she should possess an advanced university degree in business administration or a related qualification and should have at least five years' experience in office management at international level. Willingness to travel and live and work under difficult conditions. Benefits include a competitive international salary and overseas allowances.

Roles

1. personnel manager
2. office manager of Washington headquarters
3. applicants

ADVERNISMENT 2: HEWLETT PACKARD SERVICES & SUPPORT SALES & MARKETING MANAGER

Primary function: using knowledge of customers and partners and their needs, manage Customer Support Sales & Marketing programs for the district.

Job requirements:

- University degree in Marketing or equivalent in experience
- Prior Sales or Marketing experience
- Fluency in English
- Good written / verbal skills

Generic competencies:
Good organizational skills
Team player
Ability to multi-task
Excellent communicator
Works well in dynamic environment
Accepts / manages change

Roles

1. personnel manager
2. sales manager
3. applicants

Before the interview

So you're going to have an interview for a job. Great! Now for the hard part. To do well on an interview you need to give it some thought first. Employers want to learn if you are the person they want, so you'll be asked a lot about yourself. Think about it now, and you'll be able to give clear answers:

1. What do I do well?
2. School subjects?
3. What are my good points?
4. Previous job?
5. Why would I like this job?
6. Part time work?
7. Spare-time interests?
8. What do I like doing and why?
9. What is my family like?
10. What do I not like doing and why?
11. School activities?

You will want to ask questions:

1. The job itself? Training?
2. Prospects for advancement?
3. Educational opportunities?
4. Conditions?
5. Can I see where I would be working?
6. Hours?
7. Salary?

At the interview

DOs:

1. Arrive early. Call ahead if you're delayed.
2. Try to smile and show confidence.
3. Ask questions and show interest in the job.
4. Be polite, listen carefully, and speak clearly.

DONT's:

1. Don't panic, even if faced by more than one person. [Breathe deeply and remember all your good points].
2. Don't slouch or look bored. (Stand and sit straight, make eye contact].
3. Don't smoke or chew gum.
4. Don't give one-word answers or say you don't care what you do.

List of roles (candidates' character traits, outlooks, goals and sometimes background are described).

1. You prefer to work hard, money doesn't matter much.
2. Money is your main consideration. It doesn't matter if the job is boring.
3. You are a bit lazy and trying to conceal it. But you have a family to support (three children).
4. You're very ambitious. Your aim is to climb high.

5. You're very insecure and shy. You hate speaking in front of large audience, to superiors, interviewers, etc.
6. You're very creative, full of energy. You're bossy and other people's opinions don't matter much.