

УДК 159.9**Личностно-профессиональная эффективность сотрудников современности: понятие и сущность****Литаш-Сорокина Елена Александровна**

Магистр,
Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82;
e-mail: elena@lita.sh

Аннотация

В статье рассматривается понятие личностно-профессиональной эффективности сотрудников в условиях современных социально технических изменений и неопределенности. Приведены исторически значимые этапы становления теории психологии личности, рассмотрены классические труды отечественных и зарубежных учёных, внесшие важный вклад в понимание природы личностной и профессиональной эффективности. Проводится исследование объективных и субъективных факторов, оказывающих значительное влияние на успешность в личностной и профессиональной деятельности. Выделены ключевые компоненты личностно-профессиональной эффективности, подчеркнута ключевая роль осознанного личностного роста, адаптивности и добросовестности, позволяющих эффективно справляться с вызовами профессиональной среды и глобальной турбулентности. Акцентируется внимание на необходимости комплексного подхода к формированию личностно-профессиональной эффективности для обеспечения эффективного карьерного роста и адаптации сотрудников в непредсказуемо меняющемся мире.

Для цитирования в научных исследованиях

Литаш-Сорокина Е.А. Личностно-профессиональная эффективность сотрудников современности: понятие и сущность // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 6А. С. 139-150.

Ключевые слова

Личностно-профессиональная эффективность, профессиональная успешность, адаптивность, саморазвитие, личностные ресурсы.

Введение

Современность предъявляет повышенные требования к уровню личностно-профессиональной эффективности сотрудников, поднимая вопросы о факторах, способствующих сохранению психического благополучия наряду достижению успехов в профессиональной деятельности. Необходимым становится исследовать объективные и субъективные показатели личностно-профессиональной успешности, выявлению ресурсов, обеспечивающих эффективность труда, а также выработке рекомендаций по управлению этими ресурсами.

Методология

Исследование проведено методом теоретического анализа литературы, освещающей вопросы формирования личности, выявлены ключевые моменты теорий личности и профессиональной деятельности. Историко-теоретический и компаративный методы использованы для систематизации и интерпретации материалов. Деятельностный подход избран основной методологией, рассматривающей личность как субъект активного преобразования действительности, находящей выражение в профессиональной деятельности. Структурно-аналитический подход позволил описать компоненты личностно-профессиональной эффективности. Разработаны категории и обоснование модели личностно-профессиональной эффективности сотрудников.

Сущность понятия личностно-профессиональная эффективность

Личность формируется в процессе деятельности, поэтому чтобы понять человека, нет лучшего, чем посмотреть хронологию его жизни, познакомиться с настоящим и заглянуть с ним в его представление о будущем. Психология личности начала формироваться в Западной Европе в 1930-е годы благодаря трудам К. Левина, Г. Олпорта и Г. Мюррея. В советский период серьезное изучение личности затруднялось жесткой цензурой. Начало академическому анализу личности в России положила книга И.С. Кона «Социология личности». Реальное признание психология личности получила лишь в 1980-е годы. Создателем первой отечественной теории личности стал А.Н. Леонтьев, чье главное произведение «Деятельность. Сознание. Личность» признано классическим. Личность, по деятельностному подходу А.Н. Леонтьева – результат его деятельности. В «общем смысле» – результат постоянного процесса самоопределения человека в реальном мире, регулирующий его познавательные процессы, поступки и переживания, выбор деятельности, а порой даже и образ жизни, определяющий развитие и «преодоление самого себя» в «противовес сиюминутным импульсам и внешним стимулам» [Леонтьев, 2003]. Определение «общего смысла» находит отражение и в психологии профессиональной деятельности и карьеры. Макрей И. и Фернхэм А. сужают решаемые человеком задачи до рабочих, и говорят о личности как об адаптивном когнитивном механизме, который способствует или препятствует поиску возможностей, преданности задачам и последующим эмоциям, связанным с успехом или неудачей в выполнении задач». Профессиональные способности рассматриваются как ведущий детерминант успешности во взаимосвязи с общими способностями человека и их развитием в рабочей среде [Шадриков, 2007]. Ю. Н. Слепко трактует эффективность профессиональной деятельности как трехкомпонентную структуру,

включающую предметно-действенную сторону (изменение предмета труда средствами деятельности), физиологическую (функционирование организма) и психологическую (осознанная цель, волевые акты, внимание, интеллектуальные способности). Предвосхищение человеком изменений среды, а также различие ожиданий эффективности и результатов, изучалось в работах А. Бандуры и его последователей. Ожидание эффективности деятельности представляет собой оценку собственного потенциала, определяющую стратегию поведения и соответствие требованиям ситуации.

Термин «эффективность» широко употребляется в речи, подразумевая действенность и получение нужного результата. В русскоязычных источниках слово «эффективный» означает приводящее к желаемому эффекту. Западные авторы иногда используют термины «эффективность» и «результативность» взаимозаменяемо, что неверно. Эффективность предполагает экономичное расходование ресурсов, максимизируя результат при минимальных затратах, тогда как результативность оценивает исключительно факт достижения цели вне зависимости от издержек. [Najar, 2020]. Таким образом, эффективность деятельности – конечный итог деятельности и результат проявления действенности, реализующийся в развитие и «преодоление самого себя» в «противовес сиюминутным импульсам и внешним стимулам» и проявлении энергии и силы, затрачиваемой в необходимом и достаточном количестве. Способность действовать эффективно поддерживается уверенностью человека в своих силах [Bandura, 1995] и отражает личное убеждение в возможности достигнуть нужных результатов [Гордеева, 2006].

Исследование психологических измерений личности должно проводиться в контексте ее места и роли в системе общественных связей и коммуникаций, охватывая психические свойства, ценности и состояния, формирующиеся в процессе преобразований личности в ходе профессиональной деятельности, осуществляемой в определенных социальных условиях. [Леонтьев, 2003]. Постоянные перемены контекста требуют от человека активной психологической адаптации, способствующей личностному росту и профессиональной самореализации. Хорошо адаптированная личность легче справляется с тревогой и напряжённостью, выбирает эффективные стратегии поведения и успешно решает возникающие трудности. Напротив, дезадаптация создаёт серьёзные проблемы в профессиональной деятельности и межличностных отношениях. Основа личной эффективности, согласно Леонтьеву, заключена в мотиве, формирующем и направляющем деятельность субъекта, он предложил трехуровневую типологию потребностей: низший уровень связан с физическим обладанием предметами, средний — с освоением культурных форм, а высший — с творчеством и самовыражением [Леонтьев, 2003]. Высший уровень ассоциируется с самореализацией, понимаем как процесс полного раскрытия природного потенциала личности. Самореализация принципиально отличается от самоактуализации отсутствием внешнего целеполагания и выражается в деятельностном воплощении сущностных сил [Антилогова, Медведева, Гудименко, 2006]. К. Левин сравнивает мотив с «мотором» человеческого поведения, подчеркивая его роль в создании напряжения, направляющего активность. Присутствие личностного смысла повышает внутреннюю мотивацию и увеличивает удовлетворенность профессиональной деятельностью, закладывая основу для устойчивого повышения эффективности труда [Маркова, 1993]. С. Братусь выделяет три уровня смысловой сферы личности. Нулевой уровень представлен прагматическими, ситуационными смыслами, связанными с достижением конкретной цели в конкретных условиях. Первый уровень — личностно-смысловой, где ведущими мотивами выступают личная выгода, удобство, престиж,

а окружающие люди воспринимаются как помощники или препятствия. Наконец, группоцентрический уровень характеризует отношения человека с ближайшим окружением или группой, которые он либо отождествляет с собой, либо ставит выше собственных интересов и устремлений. [Братусь, 1988]. Проблема смысла получила наиболее полную трактовку в деятельностном подходе, где личность и ее развитие интерпретируются через многообразие проявлений жизнедеятельности. Теория смысла акцентирует внимание на появлении, развитии и функционировании смысловых конструкций, таких как «личностные смыслы» (А.Н. Леонтьев), «смысловые системы» (А.Г. Асмолов), «обобщенные смысловые образования» (Б.С. Братусь), «вербальный смысл» (В.К. Вилюнас), «операциональный смысл» (О.К. Тихомиров). Направленность, по мнению Б.Ф. Ломова, выступает системообразующим свойством, определяющим психологическую структуру личности. «В глобальном плане направленность можно оценить как отношение того, что личность получает и берет от, к тому, что она ему дает, вносит в его развитие» [Ломов, 1984]. В своей концепции Л. С. Выготский во много определил основу деятельностного подхода, представив смысл как важную психологическую категорию, касающуюся реализации высших психических функций, взаимосвязи эмоций и интеллекта, а также смысловой регуляции деятельности. Он определил смысл как совокупность психологических факторов, предложив концепцию смыслового поля — осознаваемой человеком ситуации поведения, аналогичной понятию жизненного пространства К. Левина. По его мнению, осмысление ситуации в процессе деятельности меняет смысловое поле и действия человека. Динамика реальной ситуации трансформируется в динамику мысли, параллельно устанавливая обратную связь — движение мысли в реальные действия. Интеллектуальная деятельность сопряжена с эмоциональными компонентами, а осмысление синтезирует интеллектуальное и эмоциональное. Динамическая смысловая система объединяет аффективные и интеллектуальные процессы, отражая путь от мотива и потребности к мысли и поведению. Создаваемые переживания, сочетающие эмоциональные и аффективные аспекты, входят в состав динамической смысловой системы [Выготский, 2008]. Процесс, инициированный наличием сверхзадач, выходящих за пределы текущего состояния, способствует развитию ключевых личностных качеств. Согласно Маслоу (1967) и Роджерсу (1961) психологический смысл этого процесса заключается в самоактуализации и открытии человеком своего жизненного пути. Итогом становится принятие себя, вера в собственные силы, освобождение от защитных реакций, независимость от внешних оценок, осознание личной свободы и ответственности, открытость новому опыту, активная самореализация и, в конечном счёте, индивидуализация [Братченко, Миронова, 1997, с. 38-46]. Путь к индивидуализации К.Г.Юнг считал ключевым элементом в нашем становлении быть такими как предназначено – к психологическому благополучию [Юнг, 1995]. Карлотта Рифф обобщила и систематизировала подход к психологическому благополучию, основанный на трудах А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Олпорта, К.Г. Юнга, Э. Эриксона, Ш. Бюлер, Б. Ньюгартена, М. Яходы и Д. Биррена, предложив классификацию шести компонентов психологического благополучия: самопринятие, позитивные межличностные отношения, автономия, контроль над окружающей средой, наличие цели в жизни и личностный рост. Человек с высоким уровнем автономии проявляет независимость, свободно высказывает собственное мнение, допускает нестандартные формы мышления и поведения, руководствуясь собственными предпочтениями. Недостаток автономии, напротив, провоцирует конформизм и избыточную зависимость от оценок окружающих. Система, включающая отношение к себе, обществу и окружающему миру, определяет поведение человека, проявляющееся в эмоциональных реакциях, познавательной

деятельности и поступках. Позитивные проявления этой системы выражаются в гордости и чувстве собственного достоинства, негативные — в осознании собственной незначимости, что существенно влияет на итог личностного развития [Ермолова, Тютюникова, [www](#)]. Развитие личности осуществляется в процессе решения жизненных задач, когда непреодолимые препятствия выступают стимулом для творческой самореализации, уменьшая или увеличивая напряжение. Этот процесс определяется внешними и внутренними условиями, зависящими от достигнутого уровня развития и особенностей окружающей среды [Суркова, [www](#)]. Среди объективных препятствий для личностного развития выделяют особенности нервной системы, темперамента, тревожности, а также врожденные и приобретённые состояния здоровья. Некоторые из них оказываются непреодолимыми, несмотря на любые усилия. Переход на более высокий уровень функционирования личности возможен при наличии достаточного времени и ресурсов для самореализации, сохранении физической и психической работоспособности. Ограничивающие социальные и законодательные рамки возрастных ограничений создают трудности, но не исключают развитие. Психофизические и психофизиологические особенности могут как помогать, так и преодолеваются личностью в процессе самореализации [Абульханова, 2017, с. 165-200]. По утверждению К. Роджерса, основное значение имеет не внешняя деятельность человека, а внутренняя работа его личности. Активное освоение окружающего мира, демонстрация внутреннего единства и способность верно оценивать реальность, согласно Г. Олпорту, приводят к достижению зрелости личности. Проблема психологической зрелости личности интенсивно исследуется: (1) в отечественной психологии личности К.А. Абульханова-Славской, Л.И. Анцыферовой, А.Г. Асмоловым, Б.С. Братусь, Д.А. Леонтьевым и др.; (2) в экзистенциально-гуманистической психологии А. Маслоу, К. Роджерсом, Ф. Перлзом Э. Фроммом; (3) в психологии развития Б.Г. Ананьевым, Г. Крайг, Дж. Ловингером, Э. Эриксоном, А.Г. Портновой; (4) акмеологии А.А. Бодалевым, А.Л. Деркачом, А.А. Реан. Но, несмотря на это, современное понимание зрелости личности остаётся недостаточным. Объединение индивидуально-психологического (внутриличностного) и социально-психологического (межличностного) позволяет выделить компоненты: (1) осознанное восприятие мира (Г. Олпорт), понимание себя (К. Роджерс); (2) способность ставить как реальные, так и идеальные цели (Б.С. Братусь), рефлексия (Г.С. Сухобская); (3) потребность в самоактуализации (А. Маслоу); (4) открытость изменениям и саморазвитию (К. Роджерс, А.А. Реан); (4) самопринятие и самоуважение (Г. Олпорт); (5) гибкая я-концепция, стремление к я-идеальному (Н.Е. Харламенкова) [4]; самостоятельность, опора на себя, самоподдержка – автономия (Ф. Перлз; Дж. Ловингер), (6) психологическая суверенность (С.К. Нартова-Бочавер); способность противостоять окружающим (К. Роджерс); (7) ответственность (А.А. Реан, А.Г. Асмолов, Э. Фромм, Э. Эриксон, Р. Кассель), «сознательная независимость» (К. Роджерс), локус контроля (С.К. Нартова-Бочавер). Авторы теорий личности (Абульханова, Адлер, Ангъял, Анцыферова, Асмолов, Бейкан, Божович, Брушинский, Бьюдженталь, Кохут, Леонтьев, Маслоу, Мадди, Мэй, Олпорт, Петровский, Перлз, Ранк, Реан, Роджерс, Рубинштейн, Уинникотт, Фром, Фiske, Хорни, Узнадзе, Шостром) выделяют самореализацию как максимальное раскрытие личностного потенциала (личностный рост). Другие исследователи (Ассаджиоли, Братусь, Вилбер, Гроф, Грот, Джеймс, Маслоу, Пономаренко, Слободчиков, Уошберн, Эриксон, Юнг) акцентируют внимание на индивидуализации, подразумевая максимальную ориентацию на общечеловеческие ценности (духовный рост). Полноценно функционирующая личность проходит две фазы: социализированная, формирующаяся в юности через интеграцию сознания и жизненного опыта, и духовная, развивающаяся в зрелости через объединение личного и

коллективного бессознательного и ощущение трансцендентности.

Профессиональная деятельность и сопровождающие её установки могут оказывать стабилизирующий, тормозящий или дезорганизирующий эффект на трудовую активность человека. Положительный профессиональный опыт формирует полезные установки, улучшающие когнитивную и сенсорную активность, повышающие эффективность труда и снижающие затраты. Негативный опыт создаёт внутренние барьеры, препятствующие достижению профессиональных целей. Чрезмерная фиксация на успехе или страх неудачи провоцируют повышенное эмоциональное напряжение и ухудшают рабочие показатели. [Кузьмина, 1985]. Таким образом, личностно-профессиональная эффективность сотрудника в условиях неопределенности представляет собой результат деятельности по декомпозиции задач и выполнению необходимых действий под влиянием внутреннего состояния и внешней среды. Данный процесс направлен на: (1) осознание значимости задачи для себя и ближайшего окружения; (2) идентификацию возможных препятствий и ресурсов для их преодоления; (3) оценку достаточности имеющихся ресурсов для решения задач и личностного роста; (4) понимание и принятие последствий результатов деятельности в социальном контексте; (5) реализацию эффективных действий для качественного выполнения задачи. Визуализация процесса выполнения задач, относительно временной оси (рисунок 2), обнаруживает процесс непрерывного самосовершенствования. Понятие личностно-профессиональной эффективности представляется как результата личностного самосовершенствования в процессе достижения результатов профессиональной деятельности.

Формирование и развитие личностно-профессиональной эффективности

Одной из задач психологического консультирования является обучение процессу личностного роста, переносимому на разные аспекты жизни. К. Роджерс (1961) разработал клиент-центрированный подход, направленный на помощь людям в изменении ситуации ради их благополучия. Маслоу (1970) подчеркнул самоактуализацию не как результат, а как особый подход к жизни. Поддержка этой идеи прослеживается в трудах Эриксона и адлерианцев, утверждавших, что здоровая личность непрерывно развивается, ориентируясь скорее на процесс, нежели на достижение конечного результата. Рационально-эмоциональные терапевты рекомендуют учиться распознавать и оспаривать иррациональные убеждения, что способствует личностному росту и сохранению счастья. Личностный рост стимулируется как естественным развитием, так и влиянием окружающей среды или намеренными действиями. Часто изменения происходят незаметно для самого человека. Так, дети постепенно усложняют мыслительные процессы, не осознавая этого. Взрослые, столкнувшись с утратой близкого человека, могут испытывать усиление самодостаточности, воспринимая это как неизбежный результат ситуации, но одновременно могут сопротивляться переменам, расценивая их как предательство утраченных отношений [Robitschek, 1998]. Наиболее интересным аспектом данного исследования является личностный рост, обусловленный осознанными намеренными действиями, когда человек чётко осознаёт происходящие изменения и активно участвует в них. Такие процессы особенно ярко проявляются у людей, неудовлетворённых выбором профессии: они стремятся пересмотреть свои предпочтения путём самоисследования. Намеренное участие в изменениях («намеренное изменение») может осуществляться как в рамках психотерапии, так и самостоятельно. Механизмы изменения универсальны и подходят для решения широкого

спектра проблем, подтверждая потенциал осознанного личностного роста для регулярного применения. Важно учитывать стадию развития личности при выборе мер продвижения. Э. Медоус к 1990 развил идеи человеко-центрированного подхода, акцентировав внимание на сотрудниках и их взаимодействии как центральных элементах организации, считая меру эффективности осознанным личным успехом в достижении целей. Из вышесказанного следует, что результирующий показатель личностно-профессиональной эффективности состоит из комплекса показателей: (1) самоактуализация; (2) самореализация; (3) индивидуализация; (4) самоэффективность; (5) самоотношение; (6) профессиональная результативность. Поведение или деятельность личности зависит от окружения, в котором она находится, а социальное давление и окружающие личность предметы, как они воспринимаются и понимаются личностью, формируют целостную систему, объединяющую личность и окружающую среду.

Профессиональное развитие личности характеризуется как прогрессивными, так и регрессивными тенденциями. Согласно концепции Э.Ф. Зеера, профессиональное развитие сопровождается деструктивными изменениями, обусловленными длительным исполнением профессиональной деятельности. Эти деструкции ведут к деформации личности, снижению продуктивности труда и ухудшению взаимодействия с коллегами. Профессиональные деструкции негативно влияют не только на трудовую деятельность, но и на жизнь человека в целом, вызывая психическое напряжение, дискомфорт, конфликты и кризисы. Возникая при длительном исполнении однотипной профессиональной деятельности, они снижают продуктивность, формируют нежелательные профессиональные качества — профессиональные деформации. По Э.Ф. Зееру, подобные деформации сильнее выражены у представителей профессий, связанных с постоянными межличностными взаимодействиями [Зеер, 2005]. Они нарушают привычные способы деятельности, разрушают профессиональные качества, порождают стереотипы поведения и психологические барьеры при освоении нового. Это снижает личностно-профессиональную эффективность. Для управления личностно-профессиональным развитием важно учитывать периоды возникновения деформаций и неэффективные способы их преодоления. В противовес деструкциям, адаптивность выступает как метанавык, позволяющий справляться с динамическими рабочими ситуациями, присущими цифровой трансформации, и своевременно менять поведение в ответ на новые условия [Sony, Mekoth, 2022]. Впервые понятие адаптивности на рабочем месте было предложено Пулакосом [Pulakos et al., 2000], а конструкция адаптивной производительности активно используется для оценки адаптивности сотрудников [Charbonnier-Voirin, Roussel, 2012]. Эффективность раскрытия потенциала сотрудника зависит от личностных качеств и когнитивных способностей, являющихся универсальными и создающими базу для профессионального роста, а также от организационного контекста, способствующего культуре адаптивности и перемен. Основы создания такой культуры были заложены в исследованиях Клэра У. Грейвса середины XX века, предложившего концепцию универсальной прогрессии ценностей, легшую в основу популярной позднее теории спиральной динамики [Reitter, www]. Вышеизложенное показывает, что при оценке личностно-профессиональной эффективности и выборе управляющих воздействий необходимо учитывать влияние трех групп факторов (рис. 1): (1) факторов окружающей среды (люди, предметы, культура, экология и т.п.); (2) текущего состояния человека (состояние нервной системы, здоровья, возраст, образование, адаптивность, автономность, приверженность компании, психологическое благополучие); (3) накопленного опыта (период профессионального становления, сформированные в негативном или позитивном опыте профессиональные установки).

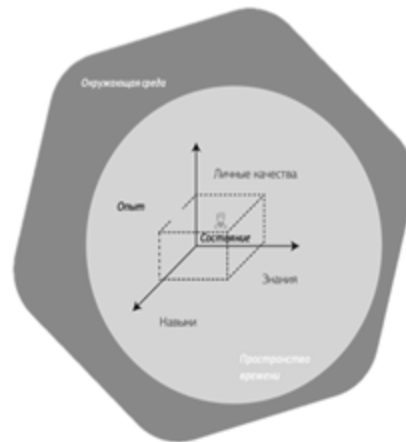


Рисунок 1 - Модель системы развития личностно-профессиональной эффективности

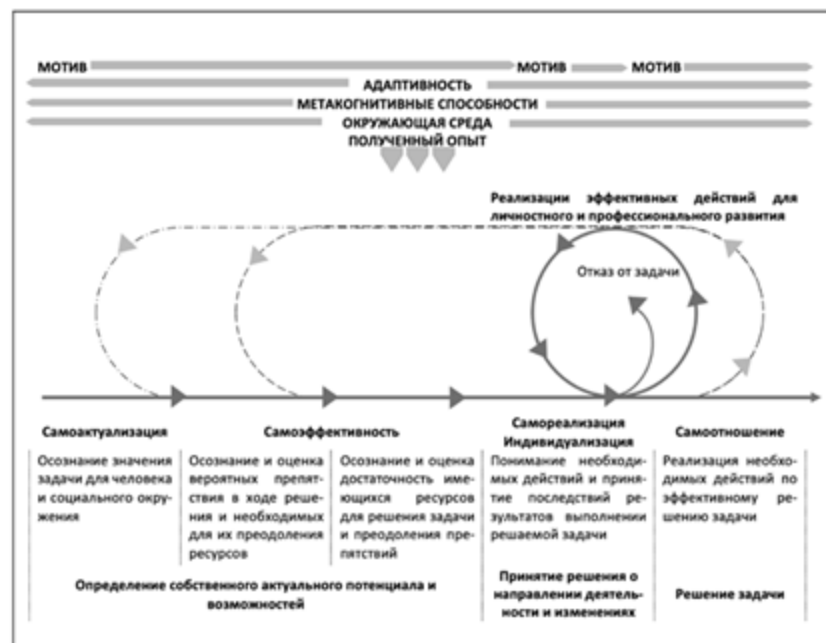


Рисунок 2 - Процесс деятельности в процессе решения задачи для определения и выполнения набора действий в целях ее решения под влиянием факторов

Показатель личностно-профессиональной эффективности зависит от соотношения сразу нескольких взаимовлияющих факторов, где центре находится самость человека, которую К.Г.Юнг определял как бессознательный "образ жизненной цели", а личностно-профессиональная эффективность определяется возможностью раскрытия ее потенциала [Юнг, 1995]. "Что бы ни означала целостность человека - самость сама по себе, эмпирически это спонтанно продуцируемый бессознательным образ жизненной цели, независимый от желаний и страхов сознания. В этом образе представлена цель полного человека - реализация своей целостности и индивидуальности, по своей воле или против нее". Процессы, отображенные на рис. 2 и 3, иллюстрируют идеи индивидуализации, выдвинутые Юнгом [Юнг, 1995], согласно которым осознание собственной глубинной самости и ее изменений продолжается на протяжении всей жизни.



Рисунок 3 - Взаимовлияние факторов и структуры показателей личностно-профессиональной эффективности

В условиях современных технологических изменений, где скорость и изменчивость выходят за пределы естественной эволюции, адаптивность должна ориентироваться на природные ценности человека, позволяющие выбирать из множества конкурирующих и конфликтующих целей. В контексте оценки и управления личностно-профессиональной эффективностью сотрудников усиливается значимость развития личностного потенциала, постоянного мониторинга и адаптации к изменяющимся условиям или целенаправленной адаптации контекста под нужды человека. Несмотря на хорошее изучение адаптивности, сохраняются запросы на методы оценки индивидуальной динамики адаптивности сотрудников [Oreg, Michel, Yu, 20233]. Критерии адаптивности должны учитывать контекст и обновляться соответственно современным условиям труда, что позволит глубже изучить успешную адаптивность сотрудников [Mc Loughlin, Priyadarshini, 2021]. Современные организации нуждаются в специалистах, способных предвидеть перемены, брать инициативу и отвечать за свои решения. Центральный фактор — инициатива личностного роста, предполагающая осознанное и активное участие в собственном развитии [Robitschek, 1998].

Заключение

Личностно-профессиональная эффективность определяется как результат личностного роста и саморазвития, сопряженного с профессиональной деятельностью, и включает достижение самоактуализации, реализация собственного потенциала, формирование индивидуального стиля деятельности, укрепление самооценки и профессионализма. Эффективность зависит от окружающей среды, состояния здоровья, нервно-психического статуса, накопленного опыта и способности адаптироваться. Личностно-профессиональная эффективность достигается путем развития личного потенциала, отслеживания изменений и своевременной адаптации к ним. Поддержка осознанных процессов саморазвития благодаря образовательным и терапевтическим мероприятиям, позволяет сотрудникам эффективно адаптироваться к вызовам цифровой эпохи и профессионально расти.

Библиография

1. Абульханова К.А., «Время личности и ее жизненного пути», Институт Психологии Российской Академии Наук. Человек И Мир. 2017. Т. 1. № 1. С. 165-200.
2. Антилогова Л. Н., Медведева Н. Л., Гудименко О. В. Психологическая природа, критерии и механизмы самоактуализации личности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. №3.
3. Балык А.С, Цыбуленко О.П., Психологическая Зрелость Личности: Теоретические Концепции И Подходы, 2016
// URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-zrelost-lichnosti-teoreticheskie-kontseptsii-i>

podhody/viewer

4. Братусь, Б. Аномалии личности / Б.С.Братусь.- М., 1988.
5. Братченко С.Л., Миронова М.Р. Личностный рост и его критерии / Психологические проблемы самореализации личности. – СПб., 1997. С. 38–46.
6. Выготский, Л. С. Мышление и речь: сборник / Л. С. Выготский. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2008. – 668 с.
7. Гордеева, Т. О. Психология мотивации достижения: теории, факты, методики. — М.: Смысл-Академия, 2006. — 227 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. — Москва: Фонд «Мир», 2005. 330 с.
9. Ермолова Е.О., Тютюникова Н.В., Феномен самоотношения личности в отечественной и зарубежной психологии: системный анализ, DOI: 10.15293/2312-1580.2204.03
10. Кузьмина, Н.В. Способности, одаренность, талант учителя [текст] /Н.В. Кузьмина. – Л.: Знание, 1985. – 30 с.
11. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – 2-е изд., испр. – М.: Смысл, 2003. –487 с.
12. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
13. Маркова, А.К. Психология труда учителя [Текст] / А.К. Маркова. –М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
14. Суркова Е. Г. Сущность понятия «личностный рост» в современной психологии [системный подход], 2014. // URL: <https://narodnoe.org/downloads/states/5016>
15. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 2007. – 192 с.
16. Юнг К.Г. Ответ Иову. М., 1995. 221-222
17. Bandura, A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies // Self-Efficacy in Changing Societies. — Cambridge University Press, 1995. — Pp. 1–45. // URL: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.003>
18. Boushra W. Najar Efficiency and/or Effectiveness in Managing Organizations, May 2020 Journal of Education and Culture Studies 4(2): p131, DOI:10.22158/jecs.v4n2p131
19. Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. [2012]. Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration, 29[3], 280–293. <https://doi.org/10.1002/cjas.232>
20. Christine Robitschek [1998] Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30:4, 183-198 // URL: <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
21. Ellen Mc Loughlin, Anushree Priyadarshini, Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager, Project Leadership and Society, Volume 2, 2021, 100012, ISSN 2666-7215 //URL: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012>
22. Nicholas Reitter, Clare W. Graves and the Turn of Our Times, Journal of Conscious Evolution Issue 11, 2014 //URL: <https://typeset.io/pdf/clare-w-graves-and-the-turn-of-our-times-124op1m5lz.pdf>
23. Oreg S, Michel A, By RT, eds. The Psychology of Organizational Change: New Insights on the Antecedents and Consequences of Individuals' Responses to Change. 2nd ed. Cambridge University Press; 2023.
24. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. [2000]. Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, 85 [4], 612. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
25. Sony, M., & Mekoth, N. [2022]. Employee adaptability skills for Industry 4.0 success: a road map. Production & Manufacturing Research, 10[1], 24–41. <https://doi.org/10.1080/21693277.2022.2035281>

Personal and Professional Effectiveness of Modern Employees: Concept and Essence

Elena A. Litash-Sorokina

Master,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
119571, 82 Vernadskogo ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: elena@lita.sh

Abstract

The article examines the concept of personal and professional effectiveness of employees in the context of modern socio-technical changes and uncertainty. It outlines historically significant stages in the development of personality psychology theory and reviews classical works by domestic and foreign scholars that have made important contributions to understanding the nature of personal and professional effectiveness. The study investigates objective and subjective factors that significantly influence success in personal and professional activities. Key components of personal and professional effectiveness are identified, emphasizing the crucial role of conscious personal growth, adaptability, and conscientiousness, which enable individuals to effectively cope with the challenges of the professional environment and global turbulence. The article highlights the need for a comprehensive approach to developing personal and professional effectiveness to ensure successful career growth and employee adaptation in an unpredictably changing world.

For citation

Litash-Sorokina E.A. (2025) Lichnostno-professional'naya effektivnost' sotrudnikov sovremennosti: ponyatiye i sushchnost' [Personal and Professional Effectiveness of Modern Employees: Concept and Essence]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (6A), pp. 139-150.

Keywords

Personal and professional effectiveness, professional success, adaptability, self-development, personal resources.

References

1. Abulkhanova K.A., "Time of personality and its life path", Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Man and the World. 2017. Vol. 1. No. 1. P. 165-200.
2. Antilogova L.N., Medvedeva N.L., Gudimenko O.V. Psychological nature, criteria and mechanisms of self-actualization of personality // Psychopedagogy in law enforcement agencies. 2006. No. 3.
3. Balyk A.S., Tsybulenko O.P., Psychological Maturity of the Personality: Theoretical Concepts and Approaches, 2016 // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-zrelost-lichnosti-teoreticheskie-kontseptsii-i-podhody/viewer>
4. Bratus, B. Personality Anomalies / B.S.Bratus.- M., 1988.
5. Bratchenko S.L., Mironova M.R. Personality Growth and Its Criteria / Psychological Problems of Personality Self-Realization. - St. Petersburg, 1997. Pp. 38-46.
6. Vygotsky, L.S. Thinking and Speech: Collection / L.S. Vygotsky. - M.: AST: AST MOSCOW: KHANITEL, 2008. - 668 p.
7. Gordeeva, T. O. Psychology of achievement motivation: theories, facts, methods. - M.: Smysl-Akademiya, 2006. - 227 p.
8. Zeer, E. F. Psychology of professions / E. F. Zeer. - Moscow: Mir Foundation, 2005. 330 p.
9. Ermolova, E. O., Tyutyunikova, N. V., The phenomenon of self-attitude of the individual in domestic and foreign psychology: a systems analysis, DOI: 10.15293/2312-1580.2204.03
10. Kuzmina, N. V. Abilities, giftedness, talent of a teacher [text] / N. V. Kuzmina. - L.: Knowledge, 1985. - 30 p.
11. Leontiev, D. A. Psychology of meaning: the nature, structure and dynamics of semantic reality / D. A. Leontiev. - 2nd ed., corrected. - M.: Smysl, 2003. -487 p.
12. Lomov, B. F. Methodological and theoretical problems of psychology / B. F. Lomov. - M.: Nauka, 1984. - 444 p.
13. Markova, A. K. Psychology of teacher's work [Text] / A. K. Markova. -M.: Prosveshchenie, 1993. - 192 p.
14. Surkova E. G. The essence of the concept of "personal growth" in modern psychology [systemic approach], 2014. // URL: <https://narodnoe.org/downloads/states/5016>
15. Shadrikov, V. D. Problems of systemogenesis of professional activity [Text] / V. D. Shadrikov. - M.: Logos, 2007. - 192 p.
16. Jung K. G. Answer to Job. M., 1995. 221-222

17. Bandura, A. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies // *Self-Efficacy in Changing Societies*. — Cambridge University Press, 1995. — Pp. 1–45. // URL: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.003>
18. Boushra W. Najar Efficiency and/or Effectiveness in Managing Organizations, May 2020 *Journal of Education and Culture Studies* 4(2): p131, DOI:10.22158/jecs.v4n2p131
19. Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. [2012]. Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 29[3], 280–293. <https://doi.org/10.1002/cjas.232>
20. Christine Robitschek [1998] Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30:4, 183-198 // URL: <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
21. Ellen Mc Loughlin, Anushree Priyadarshini, Adaptability in the workplace: Investigating the adaptive performance job requirements for a project manager, *Project Leadership and Society*, Volume 2, 2021, 100012, ISSN 2666-7215 // URL: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100012>
22. Nicholas Reitter, Clare W. Graves and the Turn of Our Times, *Journal of Conscious Evolution* Issue 11, 2014, URL: // URL: <https://typeset.io/pdf/clare-w-graves-and-the-turn-of-our-times-124op1m5lz.pdf>
23. Oreg S, Michel A, By RT, eds. *The Psychology of Organizational Change: New Insights on the Antecedents and Consequences of Individuals' Responses to Change*. 2nd ed. Cambridge University Press; 2023.
24. Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. [2000]. Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85 [4], 612. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
25. Sony, M., & Mekoth, N. [2022]. Employee adaptability skills for Industry 4.0 success: a road map. *Production & Manufacturing Research*, 10[1], 24–41. <https://doi.org/10.1080/21693277.2022.2035281>