



Influence of self-esteem on the level of professional competence of a manager

I. G. Senin¹, S. A. Zhiltsov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl state University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2023-2 -316-324

Research article
Full text in Russian

In modern organizational psychology the problem of studying the influence of self-esteem on the success of managerial activity is becoming more and more relevant. Complex and dynamic managerial activity requires modern managers to achieve a high level of professionalism. The success of managers' activity is connected with the realization of their creative and career strategies, development of professional and career competence. The purpose of the article is to identify the relationship between the level of self-esteem and the success of the manager's professional activity. Achieving this goal will help to determine the degree of influence of self-esteem on professional competence.

Keywords: self-esteem; professional competences; manager; professional activity; managerial activity; self-concept; optimum motivation

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Senin, Ivan G. | E-mail: isenin@bk.ru
| Cand. Sc. (Psychology), Associate Professor

Zhiltsov, Semen A. | E-mail: semen.zhiltsov.99@mail.ru
| Graduate



Влияние самооценки на уровень профессиональной компетенции руководителя

И. Г. Сенин¹, С. А. Жильцов¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14,
Ярославль, 150003, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2023-2 -316-324
УДК 159.9, 379.8

Научная статья
Полный текст на русском языке

В статье представлен эмпирический анализ феномена самооценки в управленческой деятельности, а точнее, влияние самооценки на успешность управленческой деятельности. Рассматривается вопрос об успешности профессиональной деятельности руководителей. Делается вывод, что успешность профессиональной деятельности обеспечивается профессиональной компетентностью руководителя и формируется под влиянием его самооценки.

Ключевые слова: самооценка; профессиональные компетенции; руководитель; профессиональная деятельность; управленческая деятельность; Я- концепция; оптимум мотивации

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Сенин, Иван Геннадьевич | E-mail: isenin@bk.ru
Кандидат психологических наук, доцент

Жильцов, Семён Алексеевич | E-mail: semen.zhiltsov.99@mail.ru
Магистрант

Определение уровня выраженности профессионально важных психологических характеристик руководителя является одной из наиболее актуальных прикладных задач организационной психологии. Выявление тех психических свойств, которые так или иначе оказывают воздействие на эффективность деятельности руководителя, является важным направлением работы любого специалиста, занимающегося вопросами оптимизации управленческой деятельности и разработки программ обучения навыкам эффективного менеджмента. Среди всего многообразия психических особенностей человека, которые могут влиять на выполнение руководителем своих управленческих функций, в последнее время всё чаще стали рассматриваться профессиональные компетенции. Под профессиональной компе-

© ЯрГУ, 2023

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

тенцией чаще всего понимается базовое качество индивида, имеющее причинное отношение к эффективному и наилучшему исполнению им своих профессиональных функций. Компетенция предопределяет специфику поведения человека, она определяет варианты поведения и мышления, распространяемые человеком на различные рабочие ситуации [1].

Применительно к деятельности руководителя профессиональные компетенции — это те интегративные психологические характеристики, которые необходимы человеку для успешного выполнения деятельности управления. От того, насколько высоким уровнем компетенций обладает конкретный управленец, зависит насколько грамотно он будет решать те задачи, которые обеспечивают достижение намеченных целей организации.

Уровень развития профессиональных компетенций руководителя определяется рядом как внешних, средовых, факторов, так и внутренних, включающих в себя целую совокупность личностных и когнитивных характеристик. Несмотря на то, что все эти характеристики уже довольно подробно описаны в научной литературе [2], тем не менее влияние на деятельность руководителя такого его психического свойства, как самооценка, на наш взгляд, изучено довольно слабо. В немногочисленных литературных источниках, посвященных описанию взаимосвязей между уровнем самооценки и особенностями выполнения профессиональной деятельности руководителя отмечается лишь, что уровень самооценки влияет на умение руководителя правильно устанавливать цели работы своей организации и определять пути их реализации. При этом отмечается, что руководитель, для которого характерна завышенная самооценка при постановке целей, может пренебрегать важной и необходимой информацией, переоценивать свои возможности и быть слишком сильно ориентированным на успех. Заниженная самооценка, в свою очередь, приводит к пассивности руководителя, его боязни брать на себя ответственность, а также к склонности ставить перед собой слишком легкие задачи [1].

Исходя из этого, основная цель нашего исследования заключалась в том, чтобы выявить особенности взаимосвязей между самооценкой руководителей и уровнем их профессиональной компетенции, а затем на основе этого определить специфику влияния самооценки на уровень профессиональной компетенции.

В качестве респондентов в исследовании приняли участие 100 руководителей государственных и частных организации в возрасте от 28 лет до 61 года. Средний стаж руководящей работы участников исследования составил 4 года. Соотношение мужчин и женщин выборки респондентов было примерно одинаковым.

Методический инструментарий исследования включал в себя два психодиагностических опросника:

1. Русскоязычная адаптация опросника самооценки О. Брайена [3].
2. Ситуационный тест профессиональных компетенций Д. Ермолиной [4].

Опросник самооценки О. Брайена является многофакторным личностным тестом, состоящим из 11 шкал и измеряющим 11 компонентов самооценки, куда входят.

1. Общий уровень самооценки (ОУС)
2. Оценка собственной компетентности (КМП)
3. Оценка способности вызывать любовь окружающих (СВЛ)
4. Оценка способности вызывать симпатии окружающих (СВС)
5. Оценка своей личностной силы (ЛИС)
6. Оценка способности к самоконтролю (ССК)
7. Оценка собственных моральных принципов (СМП)
8. Оценка своей внешней привлекательности (ВПП)
9. Оценка своих физических возможностей (ФИВ)
10. Самоидентификация (САИ)
11. Тенденция переоценивать свои достоинства (ТПД)

Ситуационный тест профессиональных компетенций Д. Ермолиной (СТПК) представляет собой опросник, задания которого содержат описания наиболее часто встречающихся в работе руководителя проблемных ситуаций. Испытуемому необходимо выбрать тот вариант ответа, который в данной ситуации, по его мнению, является наиболее правильным. Список диагностических шкал опросника состоит из 6 наименований и включает следующие профессиональные компетенции руководителя:

1. Управление изменениями
2. Планирование и организация
3. Межличностные навыки
4. Ориентация на результат
5. Лидерство
6. Общий интеллект.

В результате тестирования по СТПК высчитывается суммарный показатель, отражающий общий уровень профессиональной компетенции руководителя.

Поскольку основная цель нашего исследования состояла в выявлении взаимосвязей между отдельными компонентами самооценки руководителей и уровнем их общей профессиональной компетенции, то на этапе подсчета результатов нами прежде всего были рассчитаны коэффициенты корреляции между данными показателями. Полученные результаты представлены в таблице 1.

Полученные на данном этапе результаты показывают, что только пять из одиннадцати шкал самооценки имеют значимую корреляционную связь с общим показателем профессиональной компетенции. Это шкалы: «Общий уровень самооценки», «Оценка собственной компетентности», «Оценка способности вызывать симпатии окружающих», «Оценка своей личностной силы», «Оценка способности к самоконтролю». Именно для этих шкал были получены значимые положительные коэффициенты корреляции. Опираясь

на эти результаты, мы можем предположить, что уровень профессиональной компетенции руководителя может определяться некоторыми особенностями его самооценки. Несмотря на то, что чисто математически коэффициент корреляции не отражает влияния одной переменной на другую, тем не менее сама природа самооценки, а также особенности ее формирования и развития позволяют с уверенностью говорить, что по сравнению с профессиональной компетентностью онтогенетически самооценка является более ранним образованием. Поэтому, как нам кажется, наличие корреляционной связи позволяет косвенно судить о влиянии самооценки на уровень профессиональной компетенции.

Таблица 1

Корреляции между компонентами самооценки и уровнем общей профессиональной компетенции

Шкалы самооценки	r
Общий уровень самооценки	0.53
Оценка собственной компетентности	0.50
Оценка способности вызывать любовь окружающих	0.10
Оценка способности вызывать симпатии окружающих	0.42
Оценка своей личностной силы	0.54
Оценка способности к самоконтролю	0.62
Оценка собственных моральных принципов	0.10
Оценка своей внешней привлекательности	-0.03
Оценка своих физических возможностей	0.14
Самоидентификация	0.12
Тенденция переоценивать свои достоинства	-0.05

На следующем этапе анализа данных мы поставили задачу провести более детальный качественный анализ всех значимых взаимосвязей, которые были получены между шкалами самооценки и общего показателя профессиональной компетенции. Исходя из этого, для каждой значимой взаимосвязи были построены диаграммы рассеивания. Для большей наглядности представления результатов при построении диаграмм рассеивания для каждой 5 испытуемых оценки по всем показателям были усреднены, в результате чего 100 первичных оценок были преобразованы в 20. Далее мы рассмотрим некоторые из этих диаграмм, которые, по нашему мнению, отражают наиболее характерные особенности выявленных взаимосвязей.

На рис. 1 представлена диаграмма рассеивания, отражающая взаимосвязь между шкалой «Способность вызывать симпатии» и показателем профессиональной компетенции руководителя ($r = 0,42$, $p = 0,05$).

Руководитель, получивший высокую оценку по шкале «Способность вызывать симпатии», считает, что он хорошо умеет располагать к себе лю-

дей, производить на них приятное впечатление, пользуется уважением среди них. Он полагает, что приятен в общении и поэтому люди готовы взаимодействовать с ним. Ему кажется, что он хорошо уживается с людьми и легко заводит новые знакомства.

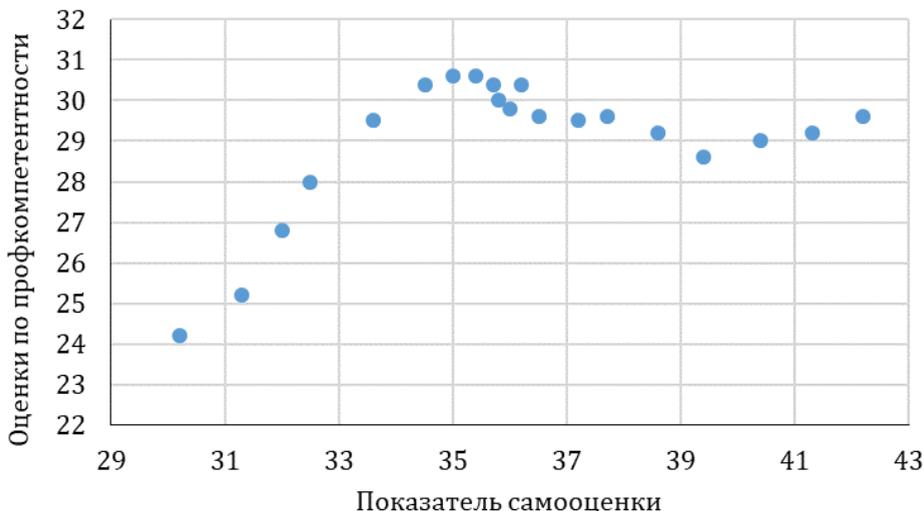


Рис. 1. Диаграмма рассеивания оценок шкалы «Способность вызывать симпатии» и показателя профессиональной компетенции руководителя

Диаграмма, представленная на рис.1, показывает, что для данной шкалы можно зафиксировать определенный оптимальный уровень выраженности ее оценок, ниже которого существует их прямая взаимная связь с уровнем профессиональной компетенции, но выше которого такая связь существовать перестает. В поведенческом смысле это говорит о том, что руководитель, считающий, что он *неплохо* умеет располагать к себе людей, производить на них приятное впечатление и т. п., будет выполнять свои функции управления более эффективно, чем руководитель, считающий, что он умеет это делать *очень хорошо*.

На рис. 2 представлена диаграмма рассеивания, отражающая взаимосвязь между шкалой «Оценка личностной силы» и показателем профессиональной компетенции ($r=0.53$; $p=0.05$).

Руководитель, получивший высокую оценку по шкале «Личностная сила», полагает, что он хорошо умеет убеждать людей и воздействовать на их поведение. Он считает, что проявляет энергичность в решении сложных задач и оценивает себя как человека, который может иметь большое влияние на людей.

Диаграмма рассеивания, представленная на рис. 2, показывает, что до определенного момента существует прямая линейная связь между показателями самооценки и профессиональной компетенции. Однако такая динамика сохраняется только до тех пор, пока оценка по шкале «Личност-

ная сила» не становится равной 39 баллам. После этого дальнейшее повышение оценки по этой шкале уже не сопровождается таким же повышением уровня компетенции, а имеет некоторую тенденцию к понижению. Иначе говоря, оценка личностной силы сохраняет свое положительное влияние на уровень профессиональной компетенции лишь до определенного предела, по достижении которого это влияние либо исчезает, либо даже становится отрицательным.

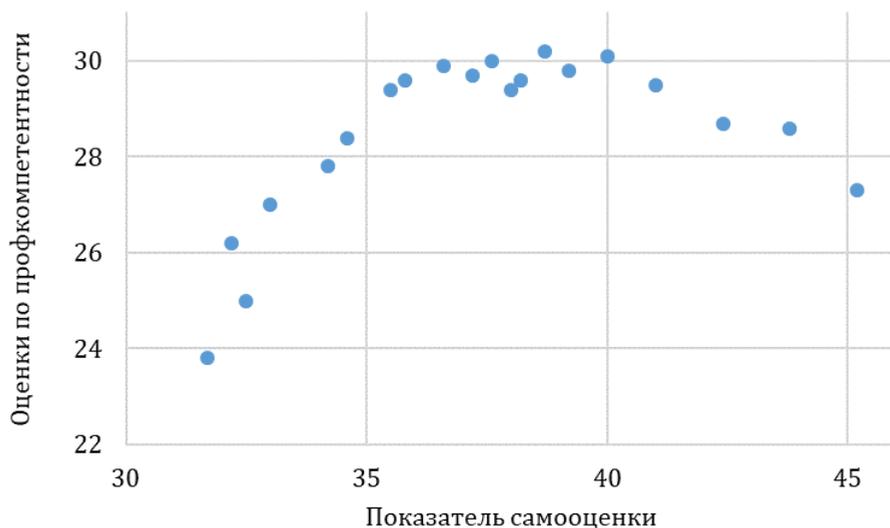


Рис. 2. Диаграмма рассеивания оценок шкалы «Оценка личностной силы» и оценок показателя профессиональной компетенции руководителя

Такой результат свидетельствует о том, что для шкалы оценки личностной силы также можно выявить определенный оптимум выраженности, ниже которого существует его прямая взаимная связь с уровнем профессиональной компетенции, но выше которого такая связь существовать перестает или приобретает тенденцию становиться отрицательной.

На рис. 3 представлена диаграмма рассеивания, отражающая взаимосвязь между шкалой «Общий уровень самооценки» и уровнем профессиональных компетенций ($r=0.52$; $p=0.05$).

Руководитель, получивший высокую оценку по шкале «Общий уровень самооценки», доволен собой, чувствует собственную значимость, уверен в себе, не сожалеет о прошлом, в будущем рассчитывает на успех.

Диаграмма рассеивания, представленная на рис. 3, показывает, что при повышении общего уровня самооценки происходит соответствующий рост уровня профессиональных компетенций. Однако после достижения значения примерно 35 баллов дальнейшее повышение оценки по шкале «Общий уровень самооценки» уже не сопровождается таким же повышением уровня компетенции, а имеет некоторую тенденцию к понижению.

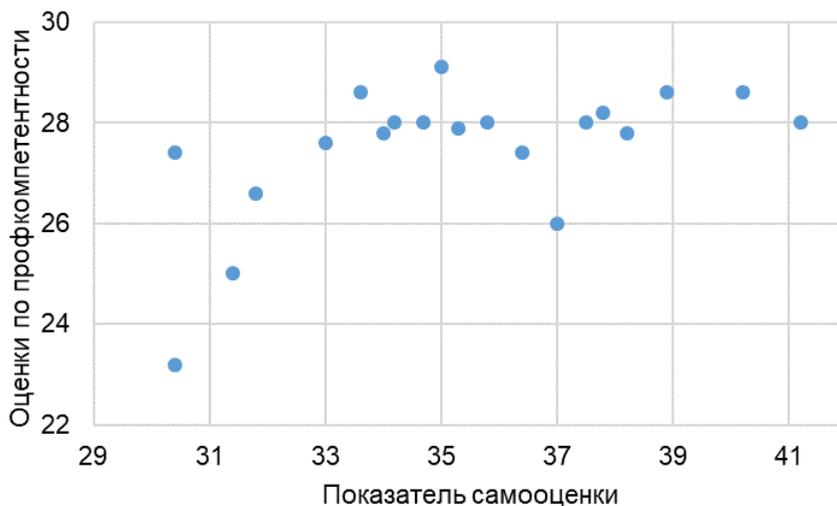


Рис. 3. Диаграмма рассеивания оценок шкалы «Общий уровень самооценки» и оценок показателя профессиональной компетенции руководителя

Данная диаграмма рассеивания свидетельствует об определенной границе, до которой общий уровень самооценки и уровень профессиональных компетенций растет относительно пропорционально, но в определенный момент значения по шкале «Общий уровень самооценки» продолжает идти вверх, а значения шкалы профессиональных компетенций либо остаются на плато, либо снижаются.

Приведенный нами анализ полученных результатов показывает, что характерной особенностью взаимосвязей между отдельными компонентами самооценки и уровнем выраженности общей профессиональной компетенции руководителя является наличие определенного уровня выраженности самооценки, до которого влияние самооценки на уровень профессиональной компетенции оказывается положительным, но после которого данное положительное влияние утрачивается.

Исходя из этого, можно говорить, что существует некий оптимальный уровень выраженности самооценки, который и обеспечивает реализацию профессиональной компетенции руководителя в максимальной степени. Это позволяет нам предположить, что влияние самооценки на уровень личностной профессиональной компетенции соответствует так называемому закону оптимума.

В самом общем понимании закон оптимума заключается в том, что прямое положительное влияния одной переменной на другую имеет свой предел. В наиболее обобщенном смысле оптимум — это совокупность наиболее благоприятствующих условий; наилучший вариант решения задачи или путь к достижению цели при данных условиях и ресурсах [5].

Наиболее ярким проявлением идеи оптимума и оптимальности в психологии можно считать закон оптимума мотивации Йеркса-Додсона [5]. Закон Йеркса-Додсона фиксирует нелинейную зависимость между продуктивностью деятельности и мотивацией субъекта. Оптимумом мотивации считается тот уровень мотивации, при котором деятельность максимально успешна. В соответствии с законом Йеркса-Додсона существует определенная граница или оптимум мотивации, до которой продуктивность деятельности повышается, но после которой он начинает снижаться. При этом наиболее продуктивна будет та деятельность, которая выполняется при наличии среднего уровня мотивации [6].

Общая тенденция взаимосвязей данных показателей с уровнем профессиональной компетенции руководителей заключается в том, что повышение уровня данной компетенции фиксируется только до определенного уровня выраженности самооценки.

Таким образом, полученные нами результаты позволяют предположить, что только некоторые показатели самооценки действительно можно рассматривать в качестве факторов, влияющих на уровень профессиональной компетенции руководителей. При этом влияние этих показателей на уровень профессиональной компетенции руководителей в целом носит положительный характер. Кроме того, важно отметить, что качественные особенности взаимосвязей между показателями самооценки и уровнем профессиональной компетенции руководителей во многом соответствуют общему положению закона оптимума. Иначе говоря, уровень профессиональной компетенции руководителей наиболее высок в тех случаях, когда их уровень самооценки находится в пределах средних значений. Исходя из этого, можно сделать еще одно предположение о том, что те свойства самооценки, взаимосвязи которых с профессиональной компетенцией в целом соответствуют закону оптимума, могут действовать в качестве фактора внутренней мотивации. Это определяется тем, что слишком сильное стремление к самоутверждению, определяемое повышенной самооценкой, сочетается с некоторым понижением показателя профессиональной компетенции, а значит, и с понижением продуктивности всей деятельности. Именно такая специфика взаимосвязей характерна также и для других факторов мотивации, имеющих высокую степень выраженности.

Ссылки

1. Спенсер Л. М., Спенсер С. М. Компетенции. Модели максимальной эффективности работы. М.: Нипро, 2005. 320 с.
2. Герчикова И. Н. Менеджмент. М.: ЮНИТИ, 2001. 480 с.
3. Ермолина Д. А., Сенин И. Г. Разработка и валидизация ситуационного теста диагностики личностных компетенций руководителя // Ярославский психологический вестник. 2020. № 2(47). с. 98–101.
4. Радлова Э. Л. Философский словарь. М.: Дело, 1993. 284 с.
5. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.