

УДК 316.61

Самооценка управленческих компетенций руководителей в структуре профессионального самосознания личности в связи с оценками экспертов

М. О. УДАЛЬЦОВА – доцент кафедры юридической психологии и педагогики психологического факультета ВИПЭ ФСИН России, кандидат психологических наук

В статье рассматривается соотношение самооценки и экспертных оценок управленческих компетенций руководителей: дается понятие профессионального самосознания, самооценка определяется как часть структуры профессионального самосознания, регулирующая систему осуществляемой руководителем деятельности, изучается экспертная оценка управленческих компетенций руководителей, делаются выводы, раскрывающие связь между самооценкой и экспертной оценкой, выявляется роль экспертной оценки для профессионального развития руководителей.

Ключевые слова: самосознание; самооценка; экспертная оценка; личность; руководитель; управленческие компетенции.

5.3.5 – Социальная психология.

Для цитирования: Удальцова М. О. Самооценка управленческих компетенций руководителей в структуре профессионального самосознания личности в связи с оценками экспертов. *Всероссийский научно-практический журнал социальных и гуманитарных исследований*, 2021, № 3 (3), с. 26–28.

Self-esteem of managerial competencies of managers in the structure of professional consciousness of the individual in connection with the assessments of experts

MARIA O. UDAL'TSOVA – Associate Professor of the Department of Legal Psychology and Pedagogy of the Psychological Faculty of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, Candidate of Science (Psychology)

The article examines the relationship between self-esteem and expert assessments of managerial competencies of managers: the concept of professional consciousness is given, self-esteem is defined as part of the structure of professional consciousness that regulates the system of activities carried out by the manager, expert assessment of managerial competencies of managers is studied, conclusions are drawn that reveal the relationship between self-esteem and expert assessment, the role of expert assessment for the professional development of managers is revealed.

Keywords: consciousness; self-esteem; expert assessment; personality; supervisor; managerial competencies.

5.3.5. Social Psychology.

For citation: Udal'tsova M. O. Self-esteem of managerial competencies of managers in the structure of professional consciousness of the individual in connection with the assessments of experts. *All-Russian Research and Practice Journal of Studies in Social Sciences and Humanities*, 2021, No. 3 (3), pp. 26–28.

Проблема развития самооценки и формирования самосознания приобретает ключевое значение в процессе профессионального становления и развития личности. В основе профессионального самосознания лежит профессиональное сознание лично-

сти, но при этом оно обладает своими характерными, содержательными аспектами. О. Ю. Шевченко отмечает, что профессиональное сознание включает «все те проявления сознания личности, которые составляют ее профессиональную деятельность»¹. Проявления сознания определяются позициями данной профессии в профессиональной структуре общества, отношением личности к профессии, к себе как представителю профессионального сообщества, уровнем профессиональных знаний и умений, выраженностью профессиональных способностей, профессиональными достижениями, переживаниями успехов и неудач в профессиональной деятельности.

Самооценка – это системообразующий фактор формирования индивидуальности личности, который во многом обуславливает жизненные ценности, позиции человека, всю систему оценок, определяет ход, интенсивность и направленность развития субъекта, в том числе и как профессионала.

Общепринятым считается определение самооценки, данное А. В. Захаровой: «важнейшее многоуровневое сложноструктурированное личностное образование, принимающее непосредственное участие в регуляции человеком своего поведения и деятельности, часть самосознания личности»².

Элементы самооценки характеризуются как специфическими, так и идентичными показателями, становление которых определяет ее уровневые проявления как развивающейся системы, надежность и действенность ее функционирования как механизма саморегуляции. Условия развития самооценки представлены двумя основными факторами: общением с окружающими и собственной деятельностью субъекта³.

Исходя из того что профессиональное самосознание – это структурная область самосознания личности, связанная с ее профессиональной деятельностью, а самооценка – это часть самосознания, изучение самооценки личности как профессионала во многом будет определять отношение личности к профессии, уровень профессиональных притязаний, мотивацию к изменениям, переживание профессиональных достижений и поражений, целеполагание, контроль, планирование, оценку всего спектра профессиональных компетенций.

С этих позиций особый интерес вызывает такая профессиональная группа, как руководители, профессионалы, которые имеют уже определенный путь достижений, реали-

зующие функцию управления, а именно их профессиональное самосознание, оценивание себя, своих профессиональных компетенций.

Управление, по мнению Кларка Л. Вилсона, можно рассматривать как последовательный процесс или цепь действий руководителя⁴. Через непрерывность, целостность и завершенность действий руководителя от постановки задач до получения результата будет определяться эффективность его деятельности.

Рассматривая самооценку как сложный конструкт самосознания в процессе регуляции профессиональных достижений, мы ставили задачу изучить связь самооценки как части профессионального самосознания личности руководителей и экспертной оценки их управленческих компетенций подчиненными, коллегами и вышестоящими руководителями.

Для проверки предположения о наличии связи между уровнем самооценки развития управленческих компетенций и экспертной оценкой было организовано исследование, в котором приняли участие 58 руководителей мужского пола со стажем управленческой деятельности более двух лет, 406 экспертов из числа подчиненных (174 чел.), коллег по направлениям деятельности (116 чел.) и вышестоящих руководителей (116 чел.).

В качестве методики исследования был избран «Цикл управленческих умений» Кларка Л. Вилсона.

В рамках исследования:

- проведен подсчет общего уровня самооценки выраженности управленческих компетенций у руководителей;
- проведен подсчет средних значений оценок уровня управленческих компетенций руководителей экспертной группой;
- изучена связь самооценки руководителей и экспертных оценок;
- проанализирована связь между самооценкой руководителя и оценками экспертов разного уровня (подчиненный персонал, коллеги, вышестоящие руководители).

Была отмечена значительная частота встречаемости высоких (выше средних) самооценок среди руководителей со стажем управленческой деятельности более двух лет (83 %); средне оценивали себя 13 % руководителей, 6 % оценок оказались на уровне ниже среднего.

Статистической значимости в различиях самооценки руководителей и оценки уровня управленческих компетенций руководителей экспертной группой нет.

Заметим, что более дифференцированно оценивают руководителей подчиненные, в среднем оценки подчиненных имеют среднее значение ниже, чем самооценки руководителей, но статистически значимых различий и на данной выборке не подтвердилось. Примерно одинаково оценивают себя по всем компетенциям руководители и эксперты – вышестоящие руководители. Это обстоятельство иллюстрирует положение теории структурно-динамической модели самооценки о том, что условия развития самооценки представлены общением с окружающими и собственной деятельностью субъекта, оценки значимых окружающих интериоризируются и становятся частью самосознания личности.

Статистическая разница подтверждена подсчетом критерия углового преобразования Фишера (ϕ) на уровне $p > 0,05$ в отношении средней самооценки руководителей по всем управленческим компетенциям и оценок коллег. Коллеги чаще выставляют более высокие недифференцированные оценки, несмотря на то, что исследование характеризуется анонимностью.

Таким образом, можем заключить, что связаны самооценки руководителей-мужчин технического направления в большей степени с экспертными оценками вышестоящих руководителей и практически не связаны с мнением коллег – руководителей по другим направлениям деятельности. Самооценки руководителей-мужчин не связаны на уровне статистической значимости с оценками подчиненных, но при усилении выборки, возможно, тенденция к тому, что мнение подчиненного персонала не является важным, определяющим для руководителя в оценке его управленческих компетенций, обретет значимость. Данное обстоятельство важно для управленческой культуры: разрыв в представлениях о себе как руководителя в лучшую сторону, в отличие от представлений, оценок подчиненного персонала, может снижать мотивацию коллектива, нарушать сработанность и совместимость, приводить к ошибочным решениям и действиям. Эту гипотезу будет небезынтересно проверить в рамках изучения психологических особенностей управления в условиях аварийных ситуаций.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Шевченко О. Ю. Учебно-профессиональная установка в структуре профессионального сознания студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2004. С. 1.

² Захарова А. В. Структурно-динамическая модель самооценки // *Вопр. психологии*. 1989. № 1. С. 6.

³ Там же. С. 13–14.

⁴ Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб., 2003. С. 9–61.

REFERENCES

¹ Shevchenko O. Yu. *Uchebno-professional'naya ustanovka v strukture professional'nogo soznaniya studentov* [Educational and professional attitude in the structure of professional consciousness of students: Candidate of Sciences (Psychology) dissertation abstract]. Samara, 2004. P. 1

² Zakharova A. V. Structural-dynamic model of self-assessment. *Voprosy psikhologii = Approaches to Psychology*, 1989, no. 1. P. 6. (In Russ.)

³ Ibidem. P. 13–14

⁴ Chiker V. A. *Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala* [Psychological diagnostics of organization and personnel]. Saint Petersburg, 2003. Pp. 9–61. (In Russ.)