

САМООЦІНКА МЕНЕДЖЕРА

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглядається зміст та структура самооцінки менеджера, описуються способи формування самооцінки керівника та особливості вияву кожного типу самооцінки в трудовій діяльності

Ключові слова: самооцінка менеджера, самооцінка, транзактний аналіз, типи самооцінки менеджера.

Abstract

The contents and structure of the self-assessment of the manager are considered, the ways of forming the self-assessment of the manager and the peculiarities of the expression of each type of self-assessment in the work activity are described.

Keywords: self-assessment of the manager, self-assessment, transactional analysis, types of manager's self-assessment.

Вступ

У сучасному суспільстві сформувалося розуміння ролі менеджера як вирішального чинника стабільності та перспективи роботи організації. Саме професійний, творчий потенціал та менеджера визначає успіх роботи компаній в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Соціально-психологічна компетентність менеджера, вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми – ключовий фактор особистого успіху і діяльності організації в цілому. Фахівці з управління вважають, що знання про людину повинні складати до 80 відсотків всіх знань успішного менеджера.

Метою статті є визначення типів самооцінки менеджера, особливості формування самооцінки та ключові аспекти взаємодії з колективом менеджерів різних типів самооцінки.

Основна частина

Самооцінка важливий фактор самомотивації менеджера. Виділяють такі типи самооцінки: адекватну (людина правильно, об'єктивно оцінює себе), або неадекватну (завищену або неадекватно занижену), а це, у свою чергу, буде впливати на рівень розвитку особистості, який характеризує ступінь «висоти» тих цілей, до яких прагне людина.

Самооцінка (емоційно-оцінний компонент самосвідомості) – це знання про себе у поєднанні з ставленням до себе. Професійна самооцінка – це зіставлення реального та ідеального «Я»; суб'єктивне ставлення до результатів управлінської діяльності та своєї позиції у колективі.

Е. Берн констатує, що позитивна Я-концепція визначається трьома чинниками: переконаністю у прихильності інших, впевненістю у власних здібностях та почуттям власної значущості. Самооцінка показує ступінь розвитку почуття самоповаги, відчуття особистої цінності і позитивного само ставлення.

Діяльність менеджерів за своїм змістом є одним з найскладніших видів професійної діяльності і характеризується мультиаспектністю, поліфункціональністю і різноманіттям об'єктів управління. Успіх професійної кар'єри менеджерів, як було доведено Т. Тадишевою, багато в чому залежить від самооцінки [1].

Однак, самооцінка менеджерів залежить від безлічі тісно пов'язаних між собою чинників. Вивчення самооцінки сприяє виявленню закономірностей особистісно-професійного самовдосконалення і кар'єрних досягнень менеджера.

На основі теоретичного аналізу стану проблеми дослідження самооцінки виявлено, що самооцінка особистості пов'язана з професійним і кар'єрним ростом менеджерів, можливістю планування кар'єри, визначення оптимальної траєкторії кар'єри і усвідомлення особистісного потенціалу у професійній діяльності [2].

Одна з найбільш популярних психотерапевтичних концепцій Е. Берна – транзактний аналіз, тобто аналіз взаємодій. Американський психолог Ерік Берн створив самостійний психотерапевтичний напрям,

який набув широкого поширення у всьому світі під назвою транзактний аналіз. Слово трансакція переводиться як взаємодія і, відповідно, поняття транзактний аналіз – це аналіз взаємодії, а простіше – спілкування людей. Обговоримо тільки ту частину цієї теорії яка має відношення до самооцінки людини.

Транзактний аналіз будується на тому, що в основі будь-яких форм неадаптивної (невідповідної, незадовільної) поведінки людини лежить певна запрограмована на рівні підсвідомості схема взаємин і взаємодії. Ерік Берн називає ці схеми взаємин «іграми», в які ми, самі того не усвідомлюючи, граємо все наше життя.

Ерік Берн висунув ідею про те, що ще в ранньому дитинстві у людини з'являються думки і навіть переконання щодо самої себе та навколишніх людей (особливо батьків), котрі часто зберігаються на все життя [3].

Найпростіші двосторонні позиції – це Ти позначають знаком + або -. Тобто позиції читаються так: «Я+» означає «Я хороший, зі мною все добре, все ОК». «Я-» означає «Зі мною щось негаразд, я не в порядку, не ОК». Відповідно трактуються «Ти+» і «Ти-». Поєднання цих одиниць дає чотири двосторонні (базові) позиції, виходячи з яких найчастіше розігруються ігри і програмуються сценарії поведінки.

- 1) «Я ОК, Ти не ОК» – параноїдальна позиція, позиція переваги;
- 2) «Я ОК, Ти ОК» – здорова позиція;
- 3) «Я не ОК, Ти не ОК» – шизоїдальна позиція, позиція безнадійності;
- 4) «Я не ОК, Ти ОК» – депресивна позиція

На основі життєвої позиції формуються три типи сценаріїв, що докорінно відрізняються ставленням людини до поставленої мети: сценарій переможця, сценарій переможеного та проміжний, банальний сценарій.

На основі базових життєвих Я-позицій Е. Берн виділив п'ять основних драйверів [3].

1. Будь кращим

Прагне постійно покращувати себе, важливо стати кращою в тій справі, якою вона займається. Незалежно від рівня досконалості, все одно буде вважати, що ще недостатньо хороша. В трудовій діяльності для такого типу самооцінки є характерним наступне:

– прагне бути лідером, має яскраві лідерські якості, але з іншого боку боїться, що не зможе себе проявити як лідер;

– перетворюється на «тіньових» лідерів, перетворюючись на заговорщиків, які проводять махінації, революції, агітації в компанії за щось.;

Особистість з таким типом самооцінки небезпечно підвищувати по службі. Такі люди стають лідером типу «в цій компанії є дві думки – моя і не правильна». У разі якщо менеджеру такого типу самооцінки не вдається стати кращим та виділитись у своїй роботі, він все кидає та йде від справ.

– постійні сумніви у своїх діях, залишає роботу на півдороги. Не вміє бути методичним;

– легко пропонує ідеї, але не може їх реалізувати;

– «всезнайка», володіє поверхневими знаннями в усіх галузях, на перше враження здається дуже багатогранною особистістю;

– часто критикує керівництво та авторитети, критикує колег за «недалекоглядність»;

Особливості постановки цілей полягають в очікуванні швидкого, моментального результату, гігантоманія, публічність, надмірна увага до атрибутів, героїзм.

В рамках транзактного аналізу виділяють такий типові сценарії, які є характерний для типу самооцінки «будь кращим», першим є «сценарій Сізіфа» (припиняють справи, коли вони вже майже завершені) та «сценарій Сізіфа №2» (доводять справи до кінця, але їм щоразу здається, що цього недостатньо і в терміновому порядку вони знаходять собі нову справу, більш складну), другий сценарій – «з відомим результатом» або «сценарій Філімона і Бавкідів» (це сценарій людей, які не знають, що робити після досягнення мети. Люди з таким сценарієм впевнені, що якщо вони будуть жити за правилами, нічого не порушуючи, дотримуючись норм і рамок, то в кінці їх обов'язково чекає нагорода). Основна установка людей з таким сценарієм – це «Після досягнення певної мети я не знаю, що робити далі».

Плюсами такого керівника та працівника є його креативність, комунікабельність, творчий підхід, широкий кругозір.

2. Старайся

На перше місце виходить підготовка до дії, при цьому до самої дії не доходить. Особистість з типом самооцінки «старайся» не вміє будувати цілі та думати про майбутнє. Часто прагне досягнути

цілей, які не важливі для неї. Головна мотивація - це «працювати щоб працювати». Людина з типом самооцінки «старайся» часто володіє такими рисами в поведінці та мисленні:

- не вміє отримувати задоволення від будь-яких дій, вважає що будь-яка дія повинна бути корисною;
- відчуває дискомфорт в кругу друзів на вечірках та масових заходах, не може знайти собі місце;
- важко спілкується з дітьми, забороняє собі відчувати дитячі емоції;
- під час побудови кар'єри завжди керується тим, що заробляти гроші це важка праця.
- шукає роботу на рівному місці, вважає своїм обов'язком багато працювати, шукає найважчі шляхи досягнення мети;
- важко приймає похвалу;

Менеджер з таким типом самооцінки вимагає від підлеглих такої ж самовіддачі та прагнення завжди працювати, яку має сам. Вміє знаходити роботу для всіх на «рівному» місці.

Відповідає транзактному сценарію Арахни (у міфі про Арахну богиня Афіна перетворила майстерну ткалю на ім'я Арахна в павучиху, щоб та ткала вічно) люди, у яких проявляється цей сценарій, впевнені, що щось буде переслідувати їх завжди. Завжди ставить собі питання «Чому це завжди стається зі мною?».

Сильними сторонами є: працелюбство, можливість досягти успіхів у справі яку він робить, надійність.

3. Радуй інших

Яскраво виражене бажання догодити оточуючим, при цьому власні інтереси часто страждають. Вона не звертає уваги на свої бажання і потреби.

У професійному плані проявляє себе наступним чином:

- не прагне будувати кар'єру;
- погоджується на роботу за не високу платню;
- не планує свого розвитку;
- виконує роботу яка не подобається, терпить;
- має бажання примкнути до «сильної» особистості;
- важко бути керівником, тому часто займає низьку посаду;

Якщо керівником стає людина з таким типом самооцінки то для неї характерним стає виконання роботи за підлеглих, стає жертвою «зворотного делегування», прагне «дружити» зі всіма підлеглими.

Для самооцінки «радує інших» характерним є «сценарій Домокла» (основна установка людей зі сценарієм Дамокла – це «Сьогодні я можу радіти, але завтра мене обов'язково чекає розплата (розчарування) за це»), постійно очікує поганих результатів.

До сильних сторін такого типу самооцінки належить методичність, дисциплінованість, емпатія, вміння підтримувати, «душа компанії».

4. Будь сильним

Люди з закритими емоціями, важко проявляють любов, турботу. Вираз обличчя більше схожий на маску, говорить рівним, спокійним голосом. Притаманний страх відчувати себе слабкою, однак не терпить слабких людей. «Сильний» тип особистості менеджера можна схарактеризувати наступним чином:

- налаштований на боротьбу, прагне завжди довести свою силу, часто конфліктує;
- панічно боїться падіння самооцінки, не здатний сприймати критику;
- шукає найважчий шлях досягнення мети;
- важливо завжди доводити свою правоту, з чого випливає потреба мати ворогів;
- бажання сперечатись до останнього;

Менеджери з таким типом самооцінки найчастіше зустрічаються в «чоловічих» професіях, в бізнесі або фрілансі. Займаються бізнесом не через наявність бізнес-навичок, а в більшості через не бажання слухати керівництво і залежати від рішень інших.

Якщо «Сильний» займає керівну посаду характерним є авторитарний стиль керівництва, надмірні очікування від підлеглих, завжди вважає себе правим і часто не поважає інших. Відчуває дискомфорт якщо просить допомоги в когось досвідченішого, намагається завжди довести, що може все зробити сам. Сильними сторонами «сильного» менеджера є захищеність, незалежна самооцінка, хороші

лідерські якості, всі наявні ресурси активізуються в складних ситуаціях, вміють викладатись на максимум.

Такому типу самооцінки відповідає сценарій «Тантала». Люди, що живуть за таким сценарієм, впевнені, що у них не вийде досягти мети або отримати бажане. Вони нерідко міркують про те, який важкий шлях до мети, але при цьому не роблять нічого конкретного для того, щоб мету досягти, тому що вони абсолютно впевнені, що у них ніколи нічого не вийде.

5. *Cniiuu*

Людина, у якої яскраво виражений такий драйвер, завжди кудись поспішає, намагається говорити швидко. Часто відчуває що життя проходить повз. Для людей з такою типом самооцінки характерне тупання ногою, постійне поглядання на годинник. Менеджери такого типу дуже добре досягають поставлених цілей, адже виділяють їх певними конкретними часовими рамками, але в той же час через поспіх часто вписуються в ненадійні не перевірені «схеми». Живуть за сценарієм «Поки не», або синдромом «Відкладеного життя».

Особистість може поєднувати декілька типів самооцінки, майже не зустрічається одного чистого сценарію в одній людині. Структура самооцінки людини поєднує в собі елементи різних типів самооцінки. Зазвичай є ведучий тип самооцінки до якого додаються елементи з інших самооцінок, що проявляються в різних ситуаціях. Зрозуміло, сценарій не є чимось даним раз і назавжди. Від нього можна звільнитися і почати будувати своє життя за власним сценарієм. Як завжди, все залежить тільки від вас.

Висновки

Таким чином, оцінивши себе, менеджер може свідомо, а не стихійно, керувати своєю поведінкою та поведінкою інших, а також займатися самовихованням. Розглянуто основні шляхи формування самооцінки та драйвери яких набуває особистість протягом шляху формування самооцінки. Наведено та проаналізовано життєві сценарії властиві кожному типу самооцінки та описано їх виявлення в ключі професійної діяльності менеджера.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Тадишева С. А. Детермінанти самооцінки кар'єрних компетентності менеджерів: дис... канд. псих. наук. – М., 2011. – 265 с.
2. Симанюк Е. Е. Психологія професійно-обумовлених криз / Симанюк Е. Е. – М., 2004. – 320 с.
4. Berne E. Games People Play: Basic Handbook of Transaction Analysis / Eric Berne. – New York: Ballantine Books, 1996. – 216 p.

Шестопальк Оксана Олегівна – студентка групи МЗД-18мі, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Прищак Микола Дем'янович – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Shestopalko Oksana O. – student of group MZD-18mi, faculty of management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Pryshchak Mykola D. – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.