

УДК 331.446.4

М. І. Волобуєв,
к. м. н., доцент кафедри менеджменту,
Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ
ORCID ID: 0000-0001-7973-2922

DOI: 10.32702/2306-6814.2019.18.27

САМООЦІНКА ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

М. Volobuiev,
PhD, Associate Professor of the Department of Management of Kyiv National Trade and Economic University, Kyiv

SELF-ESTEEM AND EFFICIENCY OF EMPLOYEES

У статті визначено сутність та роль особистісних характеристик в ефективності діяльності сучасного медичного закладу. Основна увага присвячена розгляду питання щодо сутності поняття "самооцінка". Визначено вплив самооцінки на ефективність діяльності працівників, у тому числі — медичного закладу. Розглянуто актуальність питання оцінювання людиною самого себе як регуляторна функція як для особистості, так і для підприємства в цілому. Підтверджено важливість урахування такої самооцінки у формуванні трудового колективу та розвитку людського потенціалу підприємства. Розглянуто результати наукових та практичних досліджень різних науковців та практиків менеджменту щодо місця самооцінки в структурі особистості. Досліджено самооцінку працівників медичного закладу. Визначено якості людини, що мають у працівників мінімальні та максимальні значення у практичному дослідженні. За результатами дослідження було виявлено якості, які є важливими для переважної більшості працівників — життєрадісність, чуйність, щирість, привітність, доброта. Серед негативних якостей більше всього уникають боязкості, заздрісності, жадібності, нерішучості. Проведено критичний аналіз отриманих результатів та визначено певні недоліки методики визначення самооцінки по Будассі, зауважено про необхідність удосконалення методики дослідження самооцінки людини.

The scientific article is devoted to the scientific study of the self-esteem of the employees of the medical institution. The place of self-esteem in the structure of those production factors of the environment, which in one way or another affect the efficiency of the modern worker's activity, is conducted. The relevance of the studied problem is confirmed not only by psychologists, but also by experts in management. The article defines the nature and role of personal characteristics in the effectiveness of the work of employees of a modern medical institution. The main focus is on considering the essence of the concept of "self-esteem". The influence of self-esteem on the efficiency of employees' activity and its orientation, including the medical institution, has been determined. The urgent relevance of the study of the issue of self-assessment by the person as a regulatory function for the individual and for the enterprise as a whole is considered. The importance of taking into account such self-esteem in the formation of the labor collective, the development of the human potential of the enterprise, the planning of the activity of an individual employee and the entire enterprise as a whole is confirmed. The difference between the results of scientific theoretical and practical researches of different scientists and management practitioners regarding the place of self-esteem in the structure of personality and activity of the enterprise is considered. The self-assessment of the staff of the medical institution by the method of Budassi was investigated. The qualities of the person having the minimum and maximum values at the practical research are determined. The results of the study revealed the qualities that are important for the vast majority of employees — cheerfulness, responsiveness, sincerity, friendliness, kindness. Among the negative

qualities most of all avoid cowardice, envy, greed, indecision. A critical analysis of the obtained results was carried out and certain shortcomings of the method of determination of self-esteem by Budassi were identified, the necessity of improvement of the method of research of self-esteem of a person was noted.

Ключові слова: персонал, самооцінка, якість особистості, адекватна самооцінка.
Key words: staff, self-esteem, personality quality, adequate self-esteem.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасні ринкові умови вимагають від підприємців постійного пошуку на своєму підприємстві тих унікальних особливостей, що зможуть обумовити конкурентоздатність цього підприємства, надають йому можливості не лише утримувати свої ринкові позиції, але й покращувати їх. Досягнення науково-технічного прогресу стали досяжними та достатньо легкими до придбання та використання. Тому технічний та технологічний аспекти виробничого процесу надають все менше переваг та відмінностей від конкурентів. Одним з небагатьох чинників, що вже тривалий час виступає суттєвим конкурентним елементом неповторності підприємства, є персонал.

Хоча частково конкуренти можуть скопіювати та повторити такі характеристики персоналу, як освіта, кваліфікація, досвід, навички та вміння. Але залишається характеристика настільки унікальна та неповторна, що її практично неможливо ані повторити, ані скопіювати, ані відтворити. Це особливості особистості. До цих особливостей відносимо темперамент, характер, комунікабельність та багато інших. у тому числі до таких особливостей слід віднести й самооцінку особистості.

На сьогодні не так багато підприємців беруть до уваги саме характеристику самооцінки при пошуку та підборі кандидатів на вакансію, при висуванні рядового працівника на керівну посаду, складанні плану розвитку власного персоналу. Особливістю підходу виступає ще й той факт, що питаннями вивчення самооцінки переважно займаються психологи, а не менеджери.

Насправді, самооцінка є одним з важливих характеристик особистості, яка впливає не лише на продуктивність та якість діяльності самого працівника. Самооцінка за певних умов може впливати й на ефективність діяльності всього підприємств у цілому.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Серед сучасних теоретиків та практиків менеджменту персоналу не так ще багато уваги приділяється вивченню впливу самооцінки на виробничий процес. Сутність самого поняття "самооцінка" вивчали ще такі відомі дослідники: У. Джеймс, К. Роджерс, І. Кон, Р. Бернс, Г. Гуменюк, А. Петровський, Е. Басина, А. Захарова. Серед сучасних вчених, що вбачають необхідність приділити увагу вивченню ролі самооцінки у виробничому процесі, слід відмітити таких: А. Реана, Є. Рогова, В. Сафіна, Ю. Козерук, Я. Євсейчик, О. Столярчук, В. Сметанка, О. Кащенко, О. Садкова та інші. Вчені присвячують свої дослідження як самій сутності самооцінки, так

і впливу самооцінки на становлення особистості. Але при цьому не так багато й глибоко вивчено вплив самооцінки саме на виробничий процес. Залишається малодослідженим вплив різних рівнів самооцінки на продуктивність діяльності працівника.

Сам термін "самооцінка" використав У. Джеймс. Він вважав, що самооцінка є одним з елементів структури особистості — складові елементи особистості, оцінка самим своїх складових елементів (самооцінка) та вчинки, обумовлені першими двома елементами [10]. К. Роджерс зосереджував свою увагу на визначенні важливого для становлення особистості елементу — узгодженості двох "Я" — ідеального та реального. Тут вже важливим виступає ще й те — що саме вважає особистість за ідеал та наскільки адекватно може оцінювати себе в актуальній реальності. Важливим є те, що саме визначається об'єктом самооцінки. Це може бути предметна діяльність працівника та її результати, поведінка працівника у виробничій діяльності, моральні, розумові та фізичні якості та здібності, риси характеру, зовнішність працівника або його місце в системі взаємин з навколишнім оточенням.

Параметром самооцінювання, який виступає головуючим, є ступінь адекватності, самокритичності. В своїх роботах І.М. Ващенко, О.М. Буланов, Ю.В. Козерук, Я.О. Євсейчик визначають, що самооцінка може бути адекватною та неадекватною. Водночас неадекватність може виступати у двох різних варіантах — заниження та завищення оцінки самого себе [3; 4].

Мусіяка В.І. за результатами власних досліджень та висновками Чеснокової І.І. зазначає, що самооцінка виступає як форма управління собою та містить у собі три складові: самопізнання, емоційна оцінка ставлення до самого себе та саморегуляцію [5].

На сьогодні важливим є місце самооцінки в ефективній діяльності працівника, вектор та сила впливу такої самооцінки не лише на саму діяльність, але й на оцінювання результатів такої діяльності.

За результатами власних досліджень А. Реан та В.В. Ракович визначають, що самооцінка професійна має два аспекти: операційно-діяльнісний та особистісний. Перший являє собою оцінку самого себе як елемента виробничого процесу з визначенням свого професійного рівня, компетентності та вміння. Другий визначає оцінку особистісних якостей у порівнянні із власним розумінням ідеалу [8].

Важливим для переважної більшості дослідників було та залишається завдання можливості визначення самооцінки таким чином, щоб можна було виражати її в абсолютних величинах. Проводяться спроби переведен-

Таблиця 1. Граничні результати самооцінки якостей працівників

Якість	Середнє значення		
	Ідеальне	Актуальне	Різниця
Життєрадісність	9,21	6,88	2,4
Боязкість	9,09	7,38	1,7
Чуйність	9,03	7,88	1,2
Щирість	8,92	7,74	1,2
Привітність	8,91	7,73	1,2
Доброта	8,82	7,89	1,0
Заздрісність	0,91	2,64	1,7
Злопам'ятність	1,05	3,38	2,3
Жадність	1,29	2,91	1,7
Нерішучість	1,68	5,79	4,1
Легковір'я	1,73	4,08	2,3
Грубість	1,74	4,03	2,3

ня самооцінки з описового варіанту в варіант оцінювання за допомогою певних показників у цифровому вираженні. Одним з таких методів є методика визначення самооцінки за С.А. Будассі, яку було використано у цьому дослідженні.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ

Метою цього практичного дослідження було визначення рівня самооцінки працівників медичного закладу. Для досягнення поставленої мети вирішувалися такі завдання:

- Вивчення самооцінок працівників.
- Визначення граничних оцінок самого себе в актуальному стані.
- Визначення граничних оцінок самого себе в ідеалі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Вивчення самооцінки проводилось з використанням методики С.А. Будассі. Сутність методики полягала в тому, що кожен працівник отримував бланк з переліком 36 людських якостей. За інструкцією методики, працівник повинен оцінити наявність у себе тієї чи іншої якості за десятибальною шкалою та ввести оцінку в правий стовпчик. Після цього слід затулити результати оцінювання та в лівому стовпчику оцінити кожну якість ідеальною оцінкою. Після цього слід по кожній якості знайти арифметичну різницю та вписати її в крайній правий стовпчик. Самооцінка працівника визначалась за знаком загальної суми всіх відхилень актуальної самооцінки від ідеального бачення працівника. Якщо значення було близьке до "0" — така самооцінка вважалась адекватною. У разі самооцінки зі знаком "-" таке значення вважалось завищеною самооцінкою. Якщо загальна сума відхилень була позитивною — така самооцінка вважалась заниженою. В дослідження прийняли участь 66 працівників обох статей віком від 21 до 34 років.

Проведене дослідження та узагальнення отриманих результатів дозволило згрупувати дані та звести їх у таблицю 1. З усього списку було обрано дванадцять якостей — по шість з максимальними та мінімальними значеннями (див. табл. 1).

З таблиці 1 видно, що найбільше значення якості в ідеальному стані має якість "життєрадісність" — 9,21 бали. Дещо більше від дев'яти балів отримали якості "боязкість" та "чуйність". Найбільше значення якості в актуальному стані мають якості "доброта" — 7,89 бали та "чуйність" — 7,88 балів.

Наочно можемо спостерігати й за якістю, за якою відбувається найбільший розрив між актуальним та ідеальним показником. Так, за якістю "нерішучість" різниця показників актуального та ідеального складала 4,1 бали. Так само, слід зауважити й ті якості, по яких спостерігається найменша різниця між актуальним та ідеальним показниками. Так, за якістю "принциповість" досліджена група працівників показала різницю між актуальним та ідеальним станами всього в 0,03 бали. Найближчими якостями за подібними значеннями виявилися такі якості, як "педантичність", "гордість", "мрійливість" та "поступливість". За цими якостями різниця складала всього 0,5 бали.

Цікавим та показовим визначилось те, якими балами оцінювали працівники ідеальний рівень тієї чи іншої якості. Теоретично передбачалось, що за позитивними якостями такий показник повинен бути близьким до максимуму — 10 балів, а за якостями негативними, небажаними ідеальна оцінка повинна була б прагнути до 0 балів. Практичне дослідження показало, що по якості яка отримала найбільшу оцінку — "життєрадісність" — 9,21 бали у окремих працівників спостерігався розкид значень від 6 балів до 10 балів. За якістю, яка отримала найменшу оцінку — "заздрісність" — 0,91 бали, спостерігався розкид значень від 0 балів до 6 балів.

Проведене дослідження показало, що працівники по-різному ставилися до оцінювання ідеального та актуального станів самооцінки. Так, у оцінюванні якостей в актуальному стані крайні значення ("0" та "10") на всю групу працівників склали лише 8,04%, то у оцінюванні якостей в ідеальному стані оцінки "0" та "10" становили вже 28,58%. Тобто таких оцінок було вже в 3,55 рази більше. Ця інформація підтверджується ще одним фактом. У оцінюванні якостей в актуальному стані, серед всіх працівників 40,9% з них не мають у своїх оцінках крайніх значень "0" та "10". У оцінюванні якостей в ідеальному стані таких працівників було лише 10,6%. Таким чином, переважна більшість працівників у оцінюванні якостей в ідеальному стані була достатньо категоричними.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє нам зробити такі висновки:

1. Врахування самооцінки в процесі управління персоналом підприємства на сьогодні практично не використовується. Переважна більшість досліджень проблем, пов'язаних з самооцінкою відбувається в площині психології, а не менеджменту.
2. Вивчення питань щодо самооцінки дозволяє вирішити проблеми, що стосуються не лише становлення та формування особистості, але й питань покращення продуктивності та якості роботи працівника, і, відповідно, покращення економічних показників діяльності сучасного підприємства.

3. Найбільшу самооцінку в ідеальному стані отримали такі якості, як "життєрадісність", "боязкість" та "чуйність", а в актуальному стані — "доброта", "чуйність" та "щирість".

4. Найменшу самооцінку в ідеальному стані отримали такі якості, як "заздрісність", "злопам'ятність" та "жадність", а в актуальному стані — ці ж самі якості.

5. У оцінюванні актуального стану своїх якостей працівники ставилися до цього менш категорично і оцінок "0" та "10" було в 3,55 разів менше, ніж у оцінюванні якостей в ідеальному стані.

6. Врахування самооцінки працівника, яке повинно відбуватися з моменту пошуку та підбору і протягом всієї діяльності працівника сприятиме покращенню його особистої ефективності та оптимізації діяльності всього закладу.

7. У проведенні досліджень з питань самооцінки узагальнюючі висновки можна робити лише по групових показниках. Оцінка окремого працівника відносна, оскільки він сам суб'єктивно встановлює ідеальну оцінку якостям особистості.

8. Дослідження менеджерів проблем щодо ролі самооцінки в діяльності закладу повинно бути не протиставлене дослідженням психологів, а відбуватися у тісній взаємодії з ними.

Література:

1. Андрущенко І. Г. Самооцінка особистості як компонент особистісно-орієнтованого розвитку в юнацькому віці / І. Г. Андрущенко // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: збірник наукових праць. — К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. — № 4 (49). — С. 191—197.

2. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості: [монографія] / М. Й. Боришевський. — Суми: Видавничий будинок "Еллада", 2012. — 608 с.

3. Ващенко І. М. Визначення і розуміння студентами понять "здоров'я" та "здоровий спосіб життя" / І. М. Ващенко, О. М. Буланов, Ю. В. Козерук та інші // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт. — Чернігів: ЧНПУ, 2012. — Випуск 98. — Т. 3. — С. 80—84.

4. Козерук Ю. В. Самооцінка як фактор становлення особистості студента / Ю. В. Козерук, Я. О. Євсейчик // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. — 2015. — Вип. 124. — С. 163—165.

5. Мусіяка Н. І. До проблеми оцінкових ставлень у вітчизняній психологічній думці // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. — К.: Видавництво "Фенікс", 2013. — Т. XII. Психологія творчості. — Випуск 17. — С. 233—241.

6. Онуфрієва Л. А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій / Л. А. Онуфрієва // Проблеми сучасної психології. — 2013. — Вип. 22. — С. 396—412.

7. Пастухова М. В. Теоретические аспекты психологического изучения самооценки личности / М. В. Пастухова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Т. 12. — 2010. — № 5. — С. 460—462.

8. Ракович В. В. Самооцінка як детермінанта самореалізації фахівця // Збірник матеріалів наукових до-

повідей Всеукраїнської науково — практичної конференції "Сучасні проблеми виконавської підготовки викладачів мистецьких дисциплін". — 2016. — № 52. — С. 140—142.

9. Сидоренко О. Б. Самооцінка як фактор психічного здоров'я та емоційного благополуччя молодшого школяра / О. Б. Сидоренко // Актуальні проблеми збереження психологічного здоров'я підлітків покоління: матеріали Всеукраїнських психолого-педагогічних Демиденківських читань. — Бердянськ: БДПУ, 2013. — С. 43—45.

10. Смітанка В. Психологічний аналіз самооцінки у наукових дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених // Зб. наукових праць Уманського державного педагогічного університету "Наука. Освіта. Молодь". — 2016. — Ч. 2. — С. 168—170.

References:

1. Andrushchenko, I. G. (2016), "Self-esteem of the personality as a component of personality-oriented development in adolescence", *Psychologichni nauky: zbirnyk naukovykh prats*, vol. 4 (49). pp. 191—197.

2. Boryshevskyi, M. I. (2012), *Osobystist u vymirakh samosvidomosti [Personality in the dimensions of self-awareness]*, Ellada, Sumy, Ukraine.

3. Vashchenko, I. M., Bulanov, O. M. and Kozeruk, Yu. V. (2012), "Defining and understanding students' concepts of health and healthy lifestyles", *Pedahohichni nauky. Fizychnye vykhovannia ta sport*, vol. 98, pp. 80—84.

4. Kozeruk, Yu. V. and Evseychik, Y. O. (2015), "Self-esteem as a factor of becoming a student", *Pedahohichni nauky*, vol. 124, pp. 163—165.

5. Musiaka, N. I. (2013), "On the Problem of Estimating Attitudes in Domestic Psychological Thought", *Psykhohiia tvorchosti*, vol. 17, pp. 233—241.

6. Onufrieva, L. A. (2013), "Self-esteem as a component of self-concept of future specialists of socio-economic professions", *Problemy suchasnoi psykholohii*, vol. 22, pp. 396—412.

7. Pastukhova, M. V. (2010), "Theoretical aspects of the psychological study of personality self-esteem", *Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk*, vol. 5, pp. 460—462.

8. Rakovich, V. V. (2016), "Self-esteem as a determinant of a specialist's self-realization", *Zbirnyk materialiv naukovykh dopovidej Vseukrains'koi nauково-praktychnoi konferentsii "Suchasni problemy vykonavs'koi pidhotovky vykladachiv mystets'kykh dystsyplin"* [Collection of Materials of Scientific Reports of the All-Ukrainian Scientific-Practical Conference "Modern Problems of Performing Training of Art Teachers"], Kyiv, Ukraine, pp. 140—142.

9. Sidorenko, O. B. (2013) "Self-esteem as a mental health factor and emotional well-being of a younger student", *Aktualni problemy zberezhenia psykholohichnoho zdorovia*, vol. 2, pp. 43—45.

10. Smitanka, V. (2016), "Psychological analysis of self-esteem in scientific researches of foreign and domestic scientists", *Nauka. Osvita. Molod*, vol. 2, pp. 168—170.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2019 р.