

УДК 331.101.3

**ФОРМИРОВАНИЕ АДЕКВАТНОЙ САМООЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ****В. Н. Авдеева**

кандидат наук по государственному управлению, Луганский государственный университет  
им. Владимира Даля, Луганск, e-mail: [y\\_avdeeva26@mail.ru](mailto:y_avdeeva26@mail.ru)

Рассмотрена взаимосвязь уровня самооценки сотрудников и эффективности работы предприятия. Обоснована необходимость работы руководителя в направлении повышения самооценки подчиненных.

**Ключевые слова:** компетентность; самоотдача; самосовершенство; самооценка; успех; эффективность.

**FORMATION OF ADEQUATE SELF-ASSESSMENT OF EMPLOYEES****V. N. Avdeeva**

PhD in sciences of public administration, Lugansk Vladimir Dahl State University, Lugansk,  
e-mail: [y\\_avdeeva26@mail.ru](mailto:y_avdeeva26@mail.ru)

The relationship between the level of self-esteem of employees and the efficiency of the enterprise is considered. The need for the work of the leader in the direction of increasing the self-esteem of subordinates is justified.

**Keywords:** competence; dedication; self-perfection; self-assessment; success; efficiency.

Едва ли найдется человек, который будет искренне оппонировать по поводу того, что уверенность в себе – это залог успеха. Уверенные люди внушают доверие и в повседневной жизни, и на профессиональной арене.

Уверенность – это один из факторов, который влияет на самооценку. Последнее, в свою очередь, определяет успех организации или коллектива. Без нее сотрудники не редко затрачивают много энергии на выполнение даже элементарных заданий и на этой почве создают конфликтные ситуации внутри коллектива.

Сотрудники, которые хорошо относятся к себе, обычно способны лучше сосредотачиваться, эффективней использовать свое рабочее время и качественней выполнять свои обязанности. Кроме того, им необходимо меньше свободного времени и они в целом хорошо ладят с коллегами [2, 4]. В комплексе все это положительно влияет на конечный результат деятельности предприятия или организации. В связи с изложенным, вопросы, связанные с формированием адекватной самооценки работников и уверенности в себе, в современных условиях являются актуальными.

Существует множество подходов к определению понятия «самооценка», ее места и роли в структуре личности, влияния на эффективность профессиональной деятельности.

Специалисты в области психологии труда и организационной психологии Р. М. Грановская, В. А. Толочек, М. А. Воробьева относят самооценку к наиболее значимым характеристикам личности и определяют ее как оценку человеком самого себя, своего положения в группе, своего отношения к другим людям, отношения к деятельности.

От самооценки зависит стремление человека к развитию, к самосовершенству, его активность [1, 6].

Американский бизнесмен, основатель сетей магазинов Walmart и Sam's Club, Сэм Уолтон считал, что лидерам необходимо повышать самооценку своих сотрудников, поскольку если люди верят в себя, то результаты, которых они могут достичь, – просто удивительны [2].

Безусловно, для успеха на рабочем месте, профессиональных достижений и личного удовлетворения компетентность очень важна. Но без уверенности сложно достичь высоких результатов. Человек – самый жесткий критик по отношению к самому себе. Имея низкую самооценку, он будет чувствовать себя недостаточно хорошим, нерешительным, недостойным или даже безнадежным. Низкая самооценка часто приводит к страху перед новым и незнакомым, а также к непродуктивному поведению на работе, например, к защитной реакции, чрезмерной уступчивости или бунтарству.

В противоположность этому, сотрудники с высоким уровнем самооценки будут доверять своему мышлению и суждениям и, следовательно, – принимать более правильные решения.

Кроме того, следует помнить о том, что формирование культуры, способствующей повышению самооценки, также должно быть и самоподдерживающимся процессом. Люди со здоровой самооценкой, как правило, сосредотачиваются на положительных характеристиках и личностных качествах самих себя и других, тем самым, помогая повысить самооценку окружающих [2].

Повышать самооценку на рабочем месте можно различными способами. Действенными мерами считается, например, признание и поощрение успеха своих сотрудников, правильная мотивация команды и заинтересованность тем, что сотрудники являются частью компании, обсуждение и внедрение новых идей подчиненных, конструктивная обратная связь.

Результаты от прилагаемых усилий в данном направлении не заставят себя ждать – они отобразятся на эффективности работы предприятия в целом. А именно окажут положительное влияние на рост продуктивности труда и работы сотрудников с максимальной самоотдачей, усиление акцента на обслуживании и обмене между коллегами, повышение уровня корпоративной культуры и сплоченности коллектива.

#### Библиографические ссылки

1. Воробьева М. А. Психология труда : учебное пособие. Урал. Гос. Пед. ун-т. Екатеринбург : [б. и.], 2015. 211 с.
2. Голубева О. В., Лебедева Т. Е. Развитие адекватной профессиональной самооценки у сотрудников организации : сайт // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. № 7 (33). Том 1. 2018. 143 с. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-adekvatnoy-professionalnoy-samoostenki-u-sotrudnikov-organizatsii/viewer>.
3. Метелев И. С., Венгер Ю. А., Кузьмицкий А. Е., Понятие самооценки персонала и методы ее определения : сайт // Сибирский торгово-экономический журнал. № 2 (23). 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-samoostenki-personala-i-metody-eyo-opredeleniya/viewer>.
4. Ребров А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие. Москва : ИНФРА-М, 2020. 346 с.
5. Севостьянов Д. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник. М. : ИНФРА-М, 2021. 278 с.
6. Толочек В. А. Психология труда : учебное пособие. Питер : 2017. 480 с.
7. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учеб.-практ. пособие / Т. В. Лукьянова, С. И. Ярцева, В. Г. Коновалова, С. В. Баранчев, ред.: А. Я. Кибанов. М. : Проспект, 2015. 71 с.