

САМООЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА



Гуторов Дмитрий Вадимович, магистрант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, 82, Москва, Россия, 119571; e-mail: mba011@mail.ru



Трифонова Алина Владимировна, преподаватель кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, д. 82, Москва, Россия, 119571; e-mail: a-linblches@mail.ru



Чирковская Елена Георгиевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, д. 82, Москва, Россия, 119571; e-mail: tchirkovskaya@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Самооценка собственной управленческой компетентности руководителями малого бизнеса. Сравнительный анализ руководителей — собственников бизнеса и руководителей — менеджеров, работающих по найму. Значимые различия между особенностями самооценки данных групп руководителей.

Ключевые слова: управленческая компетентность, самооценка, руководитель малого бизнеса.

Проблема самооценки управленческой компетентности руководителя малого бизнеса — предмет изучения нескольких научных дисциплин: социологии и социальной психологии, психологии личности, психологии труда, организационной психологии, акмеологии управления и психологии предпринимательства.

Одно из основных направлений в исследовании компетентности — изучение профессиональной компетентности и различных её видов: непосредственно профессиональной (И.Е. Елина), акмеологической (А.А. Деркач), правовой (В.Ф. Варуков), социально-перцептивной (В.Г. Зазыкин), аутопсихологической (Л.А. Степнова), психологической и коммуникативной (А.Ю. Панасюк), рефлексивной (О.С. Анисимов), карьерной (О.В. Москаленко), инновационной (Е.Г. Чирковская).

Важное условие профессионализма руководителя — развитие управленческой компетентности (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, А.И. Турчинов и др.), повышение продуктивности управленческой деятельности (Б.Н. Хелмицкий, А.А. Шабазов и др.).

Между тем малоизученными остаются факторы, влияющие на становление управленческой компетентности, и её объективные индикаторы. Более того, не существует исследований, посвящённых особенностям самооценки управленческой компетентности

руководителями малого бизнеса, несмотря на то, что управленческая деятельность связана с постоянным контролем и анализом собственных действий и представлений.

В научной психологической традиции принято отождествлять понятие «компетенция» с процессуальными характеристиками деятельности, а «компетентность» — с результативными. Под компетентностью (*competentia* — принадлежность по праву) понимается характеристика и степень овладения и обладания знаниями, которые позволяют с осведомлённостью судить о чём-либо и выносить авторитетное суждение по конкретной проблеме в определённой области [6].

С точки зрения акмеологии, профессиональная компетентность — высший уровень профессионализма, его основной когнитивно-регуляторный механизм, позволяющий продуктивно осуществлять профессиональную деятельность. Профессиональная компетентность заключается в полном соответствии знаний и умений специалиста требованиям его профессиональной области деятельности [3].

Управленческая компетентность — важная характеристика когнитивной и операциональной готовности и способности субъекта управления к выполнению функций по руководству организацией [8].

И.Э. Вегерчук выделяет такие компоненты управленческой компетентности:

- когнитивный (осознание основных механизмов взаимодействия и принципов понимания людьми друг друга);
- мотивационно-целевой (направленность на познание других, совершенствование и достижение результатов);
- эмоциональный (уровень развития эмпатии);
- оценочный (объективность в интерпретации и оценивании своих действий и действий подчинённых) [5].

С.С. Михеев уточняет компоненты управленческой компетентности:

- когнитивный — овладение руководителем базовых знаний о способах решения управленческих задач;
- деятельностный — овладение руководителем практических умений по преобразованию профессиональной и психолого-акмеологической среды;
- мотивационный — стремление к саморазвитию и совершенствованию организации, ориентированность на результат;
- эмоциональный — эмпатийность и самоконтроль;
- рефлексивный — способность руководителя адекватно себя оценивать как личность, как профессионала, субъекта управленческой деятельности [10].

А.А. Деркачом и В.Г. Зазыкиным управленческая компетентность определяется как интегративное свойство, включающее несколько уровней общих для управленческой деятельности видов компетентностей и специальных для конкретной профессиональной деятельности видов компетентностей [2].

Таким образом, можно говорить и об иерархической структуре управленческой компетентности руководителя (малого бизнеса): универсальные компетентности, характерные для управленческой деятельности вообще, предпринимательские, необходимые для управления бизнесом, и специальные, востребованные в сфере именно для малого бизнеса.

М.А. Шухостанов показал, что существуют два типа факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности: объективные и субъективные. К первой группе относятся такие факторы, как уровень развития организации и социально-психологического климата в ней, характер сложившихся отношений. Ко второй группе относятся факторы, связанные с пониманием субъектом управления смысла своей деятельности и реализации им своего личностно профессионального потенциала [15].

Самооценка управленческой компетентности руководителя малого бизнеса, по нашему мнению, — один из главных субъективных факторов, определяющих эффективность профессиональной и управленческой деятельности.

Основой компетентности руководителей малого бизнеса служат предпринимательская деятельность и отношения между субъектами этой деятельности. По мнению

Д.А. Мещерякова, предпринимательская компетентность — это интегративная способность к самостоятельной, инициативной, творческой, инновационной деятельности субъектов управления, осуществляемой в рискованных условиях и направленной на получение прибыли [9].

В структуру предпринимательской компетентности руководителя малого бизнеса входит инновационная компетентность, которую можно определить как способность к «восприятию новой информации, к адекватной оценке и преобразованию нового явления и готовности к продуктивной инновационной деятельности», а также готовность к риску, высокие адаптивные и креативные способности [14].

Профессиональная деятельность руководителя малого бизнеса требует от него высокого уровня развития управленческой компетентности, имеющей, по нашему мнению, трёхкомпонентную структуру: универсальные, предпринимательские и специальные компетентности. Деятельность руководителя малого бизнеса подвержена как общим закономерностям управления, так специфическим требованиям сферы предпринимательства и конкретной профессиональной области. А так как организационные условия деятельности в этой сфере наиболее изменчивы, руководитель должен обладать достаточным уровнем компетентности для своевременного и эффективного реагирования и разработки стратегий управления.

Осознание руководителем малого бизнеса своих личностных и профессиональных особенностей может способствовать формированию объективной самооценки его управленческой компетентности.

В рамках акмеологического подхода самооценка рассматривается как «специальная функция самосознания и подструктура Я-концепции, в значительной степени детерминирующая личностный комфорт или дискомфорт, выраженный в степени самопринятия субъекта, его удовлетворённости собой» [12].

По мнению А.А. Деркача, объективная самооценка способствует точному определению своих возможностей в деятельности и, как следствие, достижению эффективных результатов, необъективная же самооценка может привести к внутренним конфликтам и трудностям в самоидентификации [7].

В психологических исследованиях нередко подчёркивается влияние самооценки на различные сферы жизни, особенно значимо её влияние в профессиональной деятельности. Самооценка служит одним из критериев удовлетворённости личности профессией и жизнью в целом [11].

Ю.А. Борисов и И.А. Кудрявцев исследовали особенности самооценки успешных и неуспешных менеджеров, при этом выяснилось, что для первой группы характерны завышенная самооценка, высокий уровень самоуверенности и самоуважения, стремление к постоянному развитию и усложнению требований к себе, склонность к позитивному прогнозированию своего профессионального будущего. Во второй же группе отсутствовало представление о себе как об успешном лидере [4].

В работах В.С. Агапова отмечается: как самооценка руководителя влияет на успешность управленческой деятельности, так и управленческая деятельность формирует самооценку руководителя. По его мнению, низкая самооценка руководителя сочетается с полной удовлетворённостью результатами своей деятельности и при этом неуверенностью в себе; руководители же с завышенной самооценкой склонны к чрезмерной уверенности в собственных силах, но они критичны к полученным результатам [1].

Таким образом, самооценка руководителем своей управленческой компетентности служит одним из главных акмеологических параметров, определяющих успешность профессиональной деятельности.

В ходе нашего исследования об особенностях самооценки управленческой компетентности руководителями малого бизнеса было выдвинуто предположение о значимых различиях в структуре самооценки управленческой компетентности руководителей-собственников малого бизнеса и руководителей-менеджеров, нанятых для управления компаний.

Такие значимые различия могут определяться содержательными критериями в структуре самооценки, а именно направленностью на свои интересы или интересы коллектива, ориентацией на результат или процесс в управленческой деятельности этих двух типов руководителей.

Исследование проводилось на базе реально действующих предприятий малого бизнеса г. Москвы и Московской области.

В исследовании приняли участие 48 представителей малого бизнеса. Из них: 23 человека — собственники, для которых управленческая деятельность — это сфера профессиональной деятельности, и 25 человек — менеджеры, работающие по найму; из них 32 мужчины и 16 женщин в возрасте от 26 до 52 лет, средний возраст 37 лет, их коллеги и подчинённые, всего 96 человек. Общая выборка исследования составила 144 человека.

В качестве диагностического инструментария использовались методика К.Л. Вильсона «Цикл управленческих умений» и «Методика самооценки деловых и личностных качеств менеджера» Ф. Фидлера. На этапе обработки данных: статистические методы обработки: *t*-критерий Стьюдента, корреляционный и факторный анализ (статистический пакет SPSS 21.0).

Был проведён анализ различий двух выборок: собственников и менеджеров на предмет различия в их биографических характеристиках (с применением *t*-критерия Стьюдента для двух независимых выборок). По результатам анализа можно сделать вывод, что собственники и менеджеры значимо различаются по таким характеристикам, как:

— возраст ($p = 0,03$): собственники значительно старше менеджеров, этот факт можно объяснить тем, что для организации собственного бизнеса требуются значительное время и обширный управленческий и профессиональный опыт. Что касается наёмных работников, то существует тенденция к принятию на работу более молодых работников, то есть более энергичных. Множество предпринимателей начинают свою карьеру с менеджерских позиций;

— профессиональный стаж ($p = 0,047$) и управленческий стаж ($p = 0,02$): этот факт — логическое продолжение описанной закономерности с возрастом (собственники старше, а, следовательно, опытнее);

— образование ($p = 0,023$): в группе менеджеров уровень образования значимо выше, чем в группе собственников, объяснить это можно мотивацией менеджеров повышать свою квалификацию, чтобы быть принятыми на хорошо оплачиваемую управленческую должность, собственники же уже являются прямыми руководителями компании и довольны уровнем своего образования.

Данные эмпирического исследования позволили зафиксировать следующие особенности самооценки. Так, для руководителей-собственников характерна завышенная самооценка своей управленческой компетентности, так как они лишены опоры на авторитеты среди своих сотрудников и обратную связь о результатах своей профессиональной деятельности, потому что, как правило, являются единоличными руководителями компаний и сами для себя выступают авторитетами. При оценке своих сотрудников на первый план эти руководители ставят не деловые ($p = 0,56$), а личностные качества ($p = 0,03$) и при подборе персонала руководствуются скорее желанием создать благоприятный социально-психологический климат, чем эффективную рабочую атмосферу.

Выявлено, что, чем старше руководители-собственники, тем выше их оценка своей успешности, при этом, чем ниже их уровень образования, тем выше их оценка себя как «отличного профессионала». Руководители-собственники оценивают себя как успешных бизнесменов, в большей степени приписывая себе управленческие, а не «производственные» функции. Так, на одном из бланков респондент отметил, что является отличным управляющим ресторана, но ничего не понимает в кулинарии.

Самооценка управленческой компетентности руководителей-менеджеров объективнее и адекватнее в сравнении с руководителями-собственниками, так как их профессиональная деятельность подвержена контролю со стороны их руководства, а соответственно, и корректировке. Представители данной группы руководителей в своей самооценке

личностных и деловых качеств склонны ориентироваться на наиболее предпочитаемого сотрудника как на «эталон». Для них важна профессиональная компетентность сотрудника, его полезность для решения организационных задач.

В ходе исследования были зафиксированы значимые различия между самооценкой деловых и личностных качеств у руководителей-собственников и руководителей-менеджеров. Так, наиболее выраженными у себя руководители-собственники считают следующие деловые качества: трудолюбие (91,3%), инициативность (76,3%), ответственность (73,9%), профессиональную грамотность (69,6%), а среди личностных качеств выделяют справедливость (86,9%) и широту кругозора (73,9%). Руководители-менеджеры наиболее высоко оценивают у себя ответственность (92%), организованность (84%), исполнительность (76%), инициативность (72%), а также справедливость (84%) и уравновешенность (76%).

При самооценке управленческих умений «собственники» (3,43) и «менеджеры» (2,52) низко оценивают свои способности к планированию и контролю: руководители-собственники — к контролю деталей, а руководители-менеджеры — к делегированию полномочий.

По результатам факторного анализа была выявлена квадриполярная структура самооценки руководителей малого бизнеса, основывающаяся на двух дихотомиях: «ориентация на процесс/на результат» и «ориентация на себя/на коллектив». Исходя из этого, были описаны 4 группы руководителей малого бизнеса относительно объективности самооценки своей управленческой компетентности:

- авторитарные руководители, нацеленные на результат;
- авторитарные руководители, ориентированные на процесс;
- демократические руководители, нацеленные на результат;
- демократические руководители, ориентированные на процесс.

При анализе этих групп были выявлены нарушения в адекватном оценивании руководителями малого бизнеса своей управленческой компетентности. Выявленные дисгармоничные типы управленческой компетентности руководителей малого бизнеса возможно корректировать путём акмеологических технологий.

По мнению А.С. Мельничука, самооценка — одна из ведущих детерминант личностного развития: «Будучи феноменом самосознания, самооценка отражает результат соотнесения имеющихся качеств с определённым критерием (внутренним или внешним). Итог такого сравнения может выступать в роли фактора, мотивирующего или блокирующего саморазвитие» [13].

Таким образом, самооценку управленческой компетентности руководителей малого бизнеса можно рассматривать и как способ построения путей дальнейшего развития субъектом управления, и как метод изучения субъективных ориентаций на личностный рост. Наиболее перспективными направлениями последующих исследований в данной области представляются исследования механизмов корректировки неадекватной самооценки у руководителей малого бизнеса как одного из аспектов развития управленческой компетентности и более подробное изучение структуры профессиональной компетентности руководителей малого бизнеса для повышения эффективности их деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Аганов В.С.* Акмеологическое становление Я-концепции руководителя. Учебное пособие / под общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2009. С. 101.
- [2]. Акмеология управления: учебное пособие. / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. — Казань, 2008.
- [3]. Акмеология: Учебник. Изд. 2-е, перераб. / под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2006. С. 298.
- [4]. *Борисов Ю.А., Кудрявцев И.А.* Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 1. С. 91–103.
- [5]. *Вегерчук И.Э.* Оптимизация системы оценивания социально- перцептивной компетентности госслужащих: дис. ... канд. психол. наук. — М., 1999. С. 54.

- [6]. Деркач А.А., Зызыкин В.Г. Акмеология. — СПб.: Питер, 2003.
- [7]. Деркач А.А. Самооценка как структурообразующая процесса акмеологического развития // Мир психологии. М., 2005. № 3. С. 143.
- [8]. Менеджеру о менеджменте (коллектив авторов, отв. ред. Лаптев Л.Г.). — М.: Агентство «Квант», 1997. С. 82.
- [9]. Меццераков Д.А. Теория компетентности субъектов предпринимательской деятельности. — Воронеж: Центр. — Чернозём. кн. изд-во, 2000. — 268 с.
- [10]. Михеев С.С. Развитие управленческой компетентности государственного служащего: дис. ... канд. психол. наук. — М., 2011. С. 73.
- [11]. Садкова А.В. Психологические особенности профессиональной самооценки личности и условия её совершенствования: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М.: РАГС, 1996. — С. 3.
- [12]. Селезнева Е.В. Развитие акмеологической культуры личности: учеб. пос./ под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: РАГС, 2007. — С. 44.
- [13]. Субъективные стратегии личностно-профессионального развития кадров управления: монография/ А.С. Мельничук; под общ. ред. А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2009. — С. 168.
- [14]. Чирковская Е.Г. Особенности проявления инновационной компетентности руководителя образовательного учреждения // Акмеология. 2012. № 4. С. 29–33.
- [15]. Шухостанов М.А. Акмеологические особенности управленческих способностей личности руководителя: дис. ... канд. психол. наук. — М.: РАГС, 2006. — С. 198–199

THE MANAGERS' SELF-ASSESSMENT OF MANAGERIAL COMPETENCE IN SMALL BUSINESS

Dmitry V. Gutorov, Master student of the Department of Akmeology and Professional Psychology of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: mba011@mail.ru

Alina V. Trifonova, Teacher of the Department of Akmeology and Professional Psychology of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: a-linblches@mail.ru

Elena G. Chirkovskaya, Candidate of Psychological Sciences, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: tchirkovskaya@rambler.ru; +7(903)-239-74-79

ABSTRACT

The article discusses the problem how managers of small businesses evaluate their managerial competence, the comparative analysis between the business-owners and hired managers is performed. Empirical studies have shown significant differences between the characteristics of the self-assessment of managerial competence in these groups of managers.

Key words: managerial competence, self-assessment, manager small business

REFERENCES

- [1]. *Agapov V.S.* Akmeologicheskyy becoming self-concept leader. Textbook / under total. Ed. AA Derkach. М.: RAGS, 2009. P. 101.
- [2]. Akmeology management: a tutorial. / AA Derkach, VG Zazykin. — Kazan, 2008.
- [3]. Akmeology: A Textbook. Ed. 2nd, Revised. / Under total. Ed. AA Derkach. — М.: Izd RAGS, 2006. 298 pp.
- [4]. *Borisov Y.A., Kudryavtsev I.A.* Semantic sphere of consciousness and self-awareness of successful and unsuccessful middle managers // Psychological Journal, 2003. T. 24. № 1. P. 91–103.
- [5]. *Vegerchuk I.E.* Optimization of the evaluation system of social and perceptual competence of civil servants: dis. ... cand. psychol. Sciences. — М., 1999. P. 54.
- [6]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeology. — SPb.: Piter, 2003.

- [7]. *Derkach A.A.* Self-esteem as a structure-process akmeologicheskogo development // World of Psychology. M., 2005. № 3. P. 143.
- [8]. Manager of management (group of authors, Rep. Ed Laptsev LG). — M.: agency «Quantum», 1997. P. 82.
- [9]. *Mescheryakov D.A.* The theory of competence of a business entity, of. — Voronezh: Center-Dirt. Vol. Publishing House, 2000. — 268 p.
- [10]. *Mikheev S.S.* Development of administrative competence of civil servants: dis. ... kand. psihol. nauk. — M., 2011. P. 73.
- [11]. *Sadkova A.V.* Psychological features of professional self-identity and the conditions of its perfection: author. dis.... Cand. psychol. Sciences. — M.: RAGS, 1996. P. 3.
- [12]. *Selezneva E.V.* Akmeologicheskoy culture of personality development: studies. pos. / under total. Ed. AA Derkach. — M.: RAGS, 2007. P. 44.
- [13]. Subjective strategies for personal and professional development of personnel management: monograph / AS Melnychuk; under the total. Ed. A.A. Derkach. — M.: Izd RAGS. 2009. — P. 168.
- [14]. *Chirkovskaya E.G.* Features manifestations of innovation competence of the head of the educational institution // Akmeology. 2012. № 4. Pp 29–33.
- [15]. *Shuhostanov M.A.* Akmeologichesky features managerial abilities of the individual manager: diss. ... kand. psihol. nauk. — M.: RAGS, 2006. Pp. 198–199.