Многочисленные психологические руководства, в названии которых встречается слово «самооценка» убеждают нас, что неудачники – это люди, которые сами себя невысоко ценят. И, соответственно, предлагаются всевозможные приемы, с помощью которых самооценка якобы может и должна быть повышена. Но до какого предела?

Много лет назад выдающийся американский психолог Уильям Джемс вывел формулу, согласно которой самоуважение человека можно представить в виде дроби, числитель которой составляют его реальные достижения, а знаменатель – его амбиции и притязания. Иными словами, самый надежный способ повышения самооценки – с одной стороны, не завышать свои притязания, с другой – добиваться реальных, ощутимых успехов.

Опираясь на идеи Джемса, психологи ХХ века провели множество интересных экспериментов и наблюдений и установили, что самооценка человека начинает формироваться еще в раннем возрасте, причем в основном под влиянием мнений окружающих - сначала родителей и воспитателей, а потом товарищей и коллег. Если эти мнения не опираются на реальные заслуги и достоинства, то сформированная у человека высокая самооценка, как правило, имеет невротический характер и часто принимает форму самолюбования и презрения к окружающим. Понятно, что налаживанию взаимоотношений с людьми такая позиция не способствует. А можно ли это назвать жизненным успехом?

Минусы заниженной самооценки очевидны и бесспорны. «Если вы сами себя невысоко цените, жизнь не предложит вам ни гроша больше», - заявила однажды Олимпийская чемпионка Соня Хени. Человек, который сам себя не любит, тем самым невольно провоцирует аналогичное отношение окружающих.

Идеалом, как и в большинстве подобных случаев, выступает «золотая середина» - умеренная, адекватная самооценка, соизмеримая с реальными достоинствами и достижениями.

Блистательная посредственность

«Наверное, Господь Бог очень любит простых людей, раз создал их так много», – заметил однажды Авраам Линкольн. Похоже, шестнадцатый президент США знал что говорил. Сам он не отличался ни благородным происхождением, ни яркой внешностью, ни особыми талантами. Вопреки расхожему мнению не был он и гениальным оратором – его знаменитое Геттисбергское обращение заняло всего около трех минут, поразив слушателей не пафосом, а содержанием. Тем не менее, этот в высшей степени заурядный человек вошел в мировую историю как один из самых ярких ее творцов!

Популярные книжки по достижению успеха в один голос трубят: чтобы достичь вершин, надо обладать исключительными способностями либо их самоотверженно в себе культивировать. Но каждому из нас наверняка знакомы люди одаренные, но так и не сумевшие себя реализовать. На практике успеха гораздо чаще добиваются те, кто имеет самые обыкновенные данные. Среди капитанов бизнеса и суперпрофессионалов не так уж много людей, которые могут похвастаться запредельным коэффициентом интеллекта или красным дипломом престижного вуза. Напротив, большинство из них производят впечатление самых обычных людей, и это впечатление совершенно верное. Как же им удалось достичь вершин?

Как правило, человек, отдающий себе отчет в своих средних способностях, стремится выжать максимум из того, чем обладает. В то время как человек, убежденный в собственной одаренности, чаще склонен пассивно ожидать, что она так или иначе проявится сама собой и непременно принесет щедрые плоды. Но само собой ничего не проявится! Сплошь и рядом усердные середняки обгоняют в жизненной гонке вчерашних вундеркиндов.

Тот, кто ставит перед собой реалистичные задачи, решает их намного успешнее, чем тот, кто, задрав голову, карабкается к заоблачным высотам. К тому же первый, день за днем достигая намеченных целей, укрепляет уверенность в себе, в своих силах, а второй обречен на хронические стрессы и неврозы, возникающие из-за неизбежных падений. Как говорят на Востоке: «Охотник на уток питается лучше охотника на Жар-Птицу».

Маниакальное стремление к блестящим успехам, порожденное иллюзией собственного таланта, мешает человеку сосредоточиться на самом процессе достижения цели, на ежедневной кропотливой работе. Тот, кто питает меньше иллюзий, более внимателен к важным деталям, с благодарностью принимает помощь и совет, охотно сотрудничает со всеми, кто может быть полезен в его начинаниях. Он также не боится признать свои ошибки и вместо того, чтобы упорствовать в своих амбициях, спешит исправить собственные промахи. В этом, наверное, и состоят те самые ценные деловые качества, о которых почему-то умалчивают самоучители лидерства.

Без комплексов

Низкую самооценку часто отождествляют с комплексом неполноценности, который действительно является серьезной психологической проблемой. В жизни он может принимать самые разные формы. Это и комплекс неудачника, мешающий смелым творческим начинаниям. Это и комплекс бедняка, заставляющий выискивать оправдания своей непрактичности. Это и комплекс страдальца, побуждающий упиваться набитыми шишками. Это и комплекс «гадкого утенка», не позволяющий проявиться красоте, присущей каждому независимо от формы носа и длины ног.

Само по себе чувство неполноценности не является болезнью или недостатком. Человек с момента рождения постоянно испытывает недостаточность своих сил и ограниченность возможностей. Тяготясь своим несовершенством, он делает все, для того чтобы стать более совершенным. В этом плане чувство неполноценности является не тормозом, а стимулом. Так, Демосфен, с рождения страдавший дефектами речи, благодаря своему стремлению справиться с недугом стал величайшим оратором. А легендарный полководец Суворов, который в детстве был крайне слабым и болезненным, с помощью постоянных упражнений сумел добиться исключительной физической стойкости и выносливости.

Вместе с тем, если переживания неполноценности начинают доминировать в душевной жизни человека, окрашивая ее в негативные эмоциональные тона, он утрачивает способность к позитивному развитию своих творческих сил и дарований. И тогда компенсация может принимать извращенные формы. Оборотной стороной комплекса неполноценности часто выступает так называемый комплекс превосходства – человек всеми способами стремится возвыситься над другими людьми, в нем берут верх надменность, высокомерие и самодовольство. Человек может стремиться к обогащению, всячески подчеркивая значение денег как мерила жизненного успеха, либо к обретению всевозможных званий и высоких должностей, позволяющих ему утвердить свое превосходство над другими. Так что безудержный карьеризм и погоня за символами власти во многих случаях являются не столько проявлением силы, сколько симптомом слабости.

Характерно, что руководства по достижению жизненного успеха, инструкции по манипулированию людьми – любимое чтиво неудачников. Так что и надменный нувориш, считающий нищими всех, кто не так богат, как он, и начальник-самодур, и титулованный нарцисс, чья визитная карточка испещрена громкими званиями, и домашний тиран, изводящий близких своими придирками, - все они чаще всего жертвы комплексов.

Заметив в себе склонность к такому поведению, впору в самом деле задуматься об избавлении от комплексов. А для этого надо отказаться от извращенных путей самоутверждения и постараться заслужить поощрение своих реальных достоинств и достижений. Пускай люди скажут: «Ты – не ничтожество! Ты кое-чего стоишь!» А для этого, понятно, надо быть хоть чем-то людям интересным и полезным. Так позаботимся об этом!

ТОЧКА ЗРЕНИЯ

В чем опасности завышенной и заниженной самооценки сотрудников?

Сергей ЛЫСЕНКОВ,

генеральный директор компании «АЗИМУТ Сеть отелей»

В обоих случаях велика вероятность ошибок сотрудника - как в работе с коллегами, так и в работе с партнерами. Что, безусловно, негативно скажется на бизнесе. И, скорее всего, руководителю самому придется «разруливать» проблемы, а он ведь мог потратить это время на созидание. Я предпочитаю людей с реальной оценкой своих деловых качеств. Для этого нужны такие инструменты, как ежегодная оценка сотрудника и дважды в год обратная связь от руководителя. Если вы еще не успели внедрить эти процедуры, не беда. Постарайтесь найти время в своем плотном расписании для завтрака/обеда/ужина со своим сотрудником (если, конечно, ваша самооценка правильная, и вы считаете возможным сидеть за одним столом со своими подчиненными, беседуя на отвлеченные темы и немного бизнесе и перспективах). Очень мало людей, которые могут сами себя оценить правильно, давайте поможем развиваться своим коллегами, ведь их успех - ваш успех.

Валерия СОЛОК,

руководитель управляющей компании «Цифроград»

Самооценка человека - вещь в себе. Она очень тонко и иногда не заметно для ее обладателя влияет на качество его жизни. Трудно сказать, что хуже или лучше - завышенная или заниженная самооценка. Оба варианта могу быть неполезны.

Например, завышенная самооценка может привести к переоценке собственных возможностей, увеличить рискованность проектов для инвестора или руководителя компании. Я иногда сталкивалась с тем, что человек искренне верил в то, что умеет строить те или иные структуры и реализовывать бизнес, что на практике оборачивалось плачевными результатами или полным фиаско. Самое неприятное, что чаще всего подобные менеджеры просят карт-бланши и дополнительные полномочия.

Сотрудник же с заниженной самооценкой может быть очень неплохим специалистом или экспертом, но искренне считать себя недостойным вмешиваться в деятельность компании или давать ей оценки. Это ведет как к тому, что компания «недозарабатывает», так и к тому, что сотрудник не продвигается по служебной лестнице. С подобным персоналом руководителям нужно проводить много времени в личных беседах, выявлять их скрытые резервы. На это не всегда бывает время и добрая воля руководителя.

Борис БОБРОВНИКОВ,

генеральный директор компании КРОК

Конечно, приятнее взаимодействовать с человеком, который знает себе цену, не завышает себе планку, да и не занижает. Если кандидат до прихода к нам не смог оценить собственный действительно высокий уровень или большой потенциал, у нас ему будет интересно демонстрировать свои реальные возможности и расти. Если же у человека завышена самооценка, то, как правило, он амбициозен. А нам важны амбиции таких людей, они помогают компании развиваться. Причем, работая в команде с не менее сильными людьми, с не менее или даже более серьезными профессионалами, они постепенно излечиваются от звездной болезни. Иногда процесс «излечения» является довольно мучительным. Того, кто совсем не хочет меняться, команда выдавливает, такие у нас не живут.

Каждый сильный человек имеет свой вектор движения. Мы стараемся привлекать в свою команду близких нам по вектору людей, это и двигает нас вперед.