

УДК 005.11

С. Л. КИРІЙ

## **КОНЦЕПЦІЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ЯК УПРАВЛІНСЬКА ФІЛОСОФІЯ**

*Зроблено аналіз сучасних підходів щодо сутності та змісту концепції самоменеджменту як науково-прикладного напрямку менеджменту. Виділено особливості різноманітних підходів до концепції самоменеджменту. Означено самоменеджмент як філософію ефективного управління.*

**Ключові слова:** самоменеджмент, самоуправління, управління персоналом, тайм-менеджмент, філософія управління.

*The analysis of modern approach is made to understand of essence and contents to self-management concepts as the scientifically and practice direction of management. It is determined particularities of the different approaches to self-management concepts. The basic directions of the self-management as the philosophy of an efficient manager have been designated.*

**Key words:** self-management, self-administration, personal management, time-management, management's philosophy.

Тенденції змін, що відбуваються в сучасному цивілізованому світі, пов'язані з прискореним розвитком технологій передачі та обробки інформації, що потребує від сучасного управліня таких знань, умінь і навиків, які б давали можливість людині в цьому бурхливому світі миттєво реагувати на зміни середовища, з одного боку, а з іншого – змогу витримувати морально-психологічний та соціально-культурний натиск соціуму. Управлінський персонал повинен бути озброєним новітніми методиками та технологіями своєчасного прогнозування напрямків розвитку соціально-економічних і культурно-цивілізаційних процесів, уміти визначати стратегічні цілі, приймати оптимальні рішення, постійно розвивати власний інтелектуальний і творчий потенціал для підвищення конкурентоспроможності за рахунок генерування нових ідей та швидкого їх впровадження в практичну діяльність як реакцію на суспільні виклики. У зв'язку з цим людина постає в сучасній управлінській системі як центральний її елемент, максимальне використання особистих можливостей, яке направлене на підвищення ефективності власної професійної діяльності. Саме для цього покликаний самоменеджмент як цілеспрямоване й послідовне застосування наукових методів і практичних прийомів менеджменту для свідомого управління власною кар'єрою та особистим життям.

Теорія самоменеджменту вийшла на новий етап свого розвитку наприкінці ХХ ст. як відповідь на потребу суспільства в ефективному використанні й розвитку

творчого та інтелектуального потенціалу людини, що диктувалось зміною темпів суспільних перетворень, зростанням ситуацій невизначеності в економічному та політичному житті, тиском зовнішніх і внутрішніх чинників на діяльність управлінського персоналу, прискореним поступом науково-технічного прогресу, утвердженням людини в світі. Самоменеджмент як напрям сучасного менеджменту викликав значний інтерес наукового світу до проблем взаємодії людини і оточуючого світу, громадянина й держави, окремих особистостей в усіх сферах життєдіяльності як на психоемоційному, так і на організаційно-господарському рівнях. Перші спроби систематизації знань із самоменеджменту як наукового напрямку менеджменту належать Л. Зайверту, який приділяв особливу увагу ефективності використання власного робочого часу управлінцем. Він зазначав, що метою самоменеджменту є максимальне використання власних можливостей, свідоме управління власним життям і перемога над зовнішніми обставинами під час трудової діяльності та в особистому житті [2, с. 18]. Пізніше самоменеджмент як концептуальний напрямок менеджменту дістав свого розвитку в роботах зарубіжних та вітчизняних фахівців В. Андреєва, М. Вудкока, Д. Френсіса, В. Карпичева, В. Колпакова, М. Лукашевича, Л. Маллінза, Ф. Маліка, Б. Трейсі, Г. Чайка, А. Шегеди та інших науковців. Однак, незважаючи на значну кількість робіт, присвячених теорії та практиці самоменеджменту, не має єдності серед вченого загалу стосовно визначення сутності самоменеджменту, його цілей, головних завдань, об'єкта науково-теоретичного дослідження та предмету прикладного напрямку менеджменту.

Мета статті полягає в узагальненні концептуальних положень щодо сутності, завдань і змісту самоменеджменту як науково-прикладного напрямку менеджменту та теоретичному обґрунтуванні самоменеджменту як управлінської філософії ефективного менеджера.

Сучасні концепції самоменеджменту будуються на певній основоположній ідеї, яка є для них визначальною і характеризує основний напрямок прикладання зусиль управління для досягнення власних професійних і життєвих цілей. Так, серед найбільш розповсюджених ідей, які покладено в основу самоменеджменту, є:

– ідея, яка спрямовує увагу управлінського персоналу на визначення власних можливостей і обмежень з подальшим пошуком шляхів розвитку особистих і ділових якостей;

– ідея управління власним часом, в якій увага зосереджується не тільки на раціональному використанні власного часу, тому він розглядається як власне життя людини і включає також ефективне застосування відпрацьованих та багаторазово випробуваних методів, прийомів роботи над собою;

– ідея, в основі якої лежить утвердження в якості основоположної інтегральної характеристика сучасного менеджера творчий характер його особистості, розвиток якого здійснюється шляхом безперервного самопізнання, самовиховання та самореалізації в усіх сферах суспільного життя [1].

Основоположна ідея в концепціях самоменеджменту зорієнтована на успіх як ключове її поняття і визначається співвідношенням між результатом діяльності менеджера, очікуваннями, системою цінностей, життєвими цілями індивіда, що слугують головним мотивом життєвого поступу людини.

Кожна окрема концепція самоменеджменту може бути схарактеризована з позицій двох основних аспектів, які, власне, і становлять базовий рівень теорій самоменеджменту: це, з одного боку – ключова ідея щодо властивостей людської істоти, на яких необхідно зосередити увагу для її самореалізації як фахівця та власне людини, а з іншого – який “інструментарій” необхідно використати для покращання індивідуальних і професійних якостей особистості. Вони виступають у ролі критеріїв класифікації сучасних концепцій самоменеджменту. Попри дійсно важливе їх значення, базуються вони на матеріалістичній філософській картині світу, що одночасно і надає переваги, і частково обмежує теорії самоменеджменту як провідного напрямку практичного менеджменту, оскільки не враховує думки, яка базуються на ідеалістичній філософській картині світу. Тому утвердження підходу до класифікації концепцій самоменеджменту, запропоноване В. Колпаковим [4, с. 46], який передбачає врахування ідеалістичної картини світу, названої ним як “східної концепції самоменеджменту”, оскільки в її основу покладено уявлення про життєві цілі, культуру східних народів, є найбільш повним і дає можливість комплексно характеризувати самоменеджмент як науково-прикладний напрямок сучасного менеджменту.

Серед провідних концепцій самоменеджменту “європейської” культурної традиції переважають ті, які базуються на раціональній картині світу. Система поглядів у ній формується на основі логічних конструктів та логіки раціонального мислення, а саме: концепції раціонального життя, концепцію обмежень, концепції раціональної організації часу, раціонально-психологічну, акмеолого-технологічну, адаптивно-розвиваючу та інші концепції. Вони утворюють теоретичну основу сучасного само менеджменту, з одного боку, як прикладного напрямку сучасного менеджменту, а з іншого – як теоретичного інструментарію формування наукового світогляду та життєвої філософії ефективного управління. В їх основу покладено поряд із загальними принципами управління, – системністю, комплексністю, цілісністю, перспективністю, функціональністю, продуктивністю, – також принципи, які диктуються сучасними суспільними викликами: орієнтація на результат, спрямованість самоорганізації, стрибкоподібність та еволюційність процесів, двоякість самоуправління, розуміння себе в професійній діяльності, розвиток самосвідомості, формування ціннісних орієнтирів. Вони, перш за все, утворюють підґрунтя для професійного та кар’єрного зростання особистості, однак концентрація на них, можливо, й створює успішного фахівця, проте не робить людину щасливою.

Інша складова формування філософії ефективного управління – це гармонізація його відносин в оточуючому світі, яка може забезпечуватись

завдяки інструментарію, сформованому в рамках ідеалістичної картини світу, притаманної східним релігійно-філософським вченням, які покладено в основу “східних концепцій самоменеджменту”. Вона базується на уявленні східних народів про саморозвиток та самовдосконалення як “звільнення” людини від залежностей матеріального світу, і направлена на перехід сфери її інтересів у площину духовного та ідеального світів. Центральним елементом самоменеджменту у “східній концепції” виступає медитація, яка дає змогу управляти власними думками та почуттями, і являє собою процес концентрації уваги на тій чи іншій проблемі, яка турбує людину, за рахунок чого відбувається пошук можливих варіантів її вирішення. Медитація дає можливість очистити свідомість людини від сторонньої інформації – “інформаційних шумів”, позбутися “помилкової картини світу” і відповідно прийняти оптимальне рішення. “Східне мислення” характеризується такою картиною світу, для якої властива не лінійність процесів, несумісних з аристотелівською формальною логікою, яка має біполярну структуру, тобто воно допускає існування “третього” – одночасного і “заперечення”, і “ствердження” [4, с. 57]. У такому випадку будь-яке протиставлення може бути продуктивним лише за умови, коли аргументація полярних позицій включає й інші положення; з’являється “третє”, яке змінює існуючу рівновагу, і сприяє примиренню позицій. Ці підходи складають основу сучасного розуміння самоменеджменту, який має поєднувати інноваційні досягнення європейської науки та східної культурної традиції для формування знань, умінь і навиків ефективного управління, успішного не тільки в професійній та кар’єрній сфері, але й гармонізованого в оточуючому навколишньому світі.

Більшість наукових концепцій самоменеджменту, розглядаючи “природу людини” як самоуправління та саморегуляцію власної діяльності, власного життя, управління собою за допомогою пізнання самого себе, набуття знань щодо самомотивації та самоконтролю з метою досягнення професійних та особистих цілей [1; 3; 5] характеризуються такими положеннями:

- самоуправління здійснюється на основі загальних норм культури, базуються на знанні законів функціонування людини як біосоціальної системи;
- людина як об’єкт та суб’єкт управління являє собою відкриту, нелінійну, динамічну систему, яка самоорганізовується через виконання управлінських функцій;
- самоуправління як ключовий процес самоменеджменту повинен урахувати біологічну та соціальну природу людини, соціально-економічні та морально-психологічні умови середовища;
- самореалізація людини не обмежується удосконаленням її існуванням у внутрішньому світі, а активно виходить за його межі і змінює навколишнє середовище;
- процес самоуправління носить суто індивідуальний і ситуативний характер, проте спрямований на досягнення стратегічних цілей і завдань людини;

– самоуправління як комплекс людинознавчих технологій щодо цілеспрямованого впливу на соціум та особистість, передбачає упорядкування системи функціонування суспільства.

Однак самоменеджмент як складна система формування філософії життєдіяльності ефективного менеджера, пристосованого до сучасних реалій, як зазначає Г. Чайка [6, с. 14], включає не тільки підсистеми самоуправління та самореалізації, які є ключовими для професійного зростання людини, але й інші – самопізнання, самоосвіта та самовиховання, які, спираючись на професійне та особистісне самовизначення людини, повинні зробити її успішною та щасливою.

Самоуправління виступає в теорії самоменеджменту як ключовий процес регулювання особистої та професійної життєдіяльності людини через вплив на її психічний стан, психічні процеси, характер особистості та поведінку з метою виявлення та усунення негативних їх проявів. Самоуправління є свідомим цілеспрямованим процесом самоорганізації і саморозвитку, що здійснюється шляхом самостійного вибору мети та шляхів її досягнення через виконання прийнятих рішень. Самоуправління як управлінський процес реалізується через здійснення суб'єктом основних функцій управління, які забезпечуються відповідними процесами – плануванням, організацією, мотивацією та контролем спрямованими на сам суб'єкт управління.

Самопланування як складова самоуправління є одним з найважливіших процесів, оскільки є початковим етапом, від якого власне залежать, наскільки ефективним буде увесь процес. Він включає усвідомлення цінностей та аналіз сучасного стану суб'єкта управління, на основі чого формуються цілі та встановлюються бажані результати. Тому завдяки процесу планування вдається поєднати в собі минуле та майбутнє суб'єкта управління.

Безпосередньою діяльною складовою самоуправління є процес самоорганізації, що виявляється в можливості регулювання внутрішніх процесів без зовнішнього втручання. Самоорганізація людини – це свідомо, підсвідомо, несвідомо природна діяльність з узагальнення досвіду, формулювання понять, закріплення знань і набуття досвіду, а також упорядкування речей, нормалізації якостей та гармонізації відносин з метою розвитку особистості у всіх сферах людського буття. Вона проявляється в цілеспрямованій активності управлінського персоналу, обґрунтованій, мотивованій та спланованій діяльності, самостійному та швидкому прийнятті рішень, відповідальності за їх результати.

Діяльнісна природа людини може бути й нереалізована, якщо вона не підкріплюється значними мотиваційними чинниками, тобто результати життєдіяльності та професійної діяльності людини залежать від її мотиваційної сфери, в основі якої лежать мотиви, потреби, інтереси, необхідність самореалізації, кар'єра, набуття досвіду. Основним вольовим актом самомотивації виступає мотив як підстава дії, рішення, що є вираженням ставлення до об'єкта дії, яке виступає суб'єктивно як бажання, прагнення,

необхідність. Мотив виступає тим першочерговим імпульсом, який задає тон усьому процесу самоуправління, визначає, які результати слід запланувати. Таким чином, самомотивація виступає тим внутрішнім спонукальним процесом, який передує процесу планування і на психоемоційному рівні визначає мету, цілі та результати самоменеджменту.

Важливою функцією менеджменту, без якої процес самоуправління не матиме успіху, є функція контролю. Вона реалізується через здійснення суб'єктом управління діяльності щодо перевірки, спостереження з метою виявлення, попередження, припинення чогось небажаного, негативних тенденцій та відхилень від визначеної мети. Самоконтроль полягає в постійному моніторингу та відстеженні суб'єктом управління прийомів і методів власної праці, самооцінці та самокорекції процедур та операцій, які він виконує, виявлення факторів, які негативно впливають на ефективність професійної діяльності; в особистому житті він полягає в постійному порівнянні, зіставленні та корекції власної діяльності з тими етичними нормами та правилами поведінки, які прийняті в оточуючому суспільстві.

Таким чином, самоуправління як складова управлінського процесу реалізується через виконання основних функцій менеджменту з урахуванням особливостей його об'єкт-суб'єкта, а також у своїй основі спирається на конкретні методи та прийоми самопізнання, самоосвіти та самовиховання, які виступають у педагогічних науках як самостійні процеси.

Самоуправління починається з усвідомлення людиною невідповідності бажаної ситуації з реальним станом речей, проте йому передують процеси спостереження, самоаналізу та самооцінки, які є основними засобами для визначення її місця в мінливому соціальному середовищі, усвідомлення власної поведінки, становища, відносин. Спостереження, самоаналіз, самооцінка є інструментами, завдяки яким людина пізнає себе, своє місце у світі. Основною метою спостереження як найбільш розповсюдженого методу пізнання є накопичення емпіричної інформації, необхідної для проведення аналітичних дій. Самоаналіз полягає в порівнянні, зіставленні існуючого стану з минулим, суспільними нормами, шаблонами та правилами. Самооцінка як складова процесу самопізнання виконує, з одного боку, функцію самоідентифікації – встановлення власної ролі та місця в суспільстві, а з іншого – самовизначення, тобто виявлення власних здатностей та обмежень, що стимулюють чи стримують гармонічний розвиток особистості. Самооцінка відображає ступінь задоволення професійною діяльністю та життям у цілому, створює основу для сприйняття власного успіху чи невдачі, впливає на психоемоційний стан, створює передумови для самоосвіти та самовиховання [6, с. 17].

Останні десятиліття увесь цивілізований світ входить в епоху постіндустріального суспільства, в якому основним суспільним ресурсом стає інформація та способи її обробки. Спеціальні знання у сфері управління –

володіння методами аналізу суспільно-економічної ситуації, прийомами прогнозування та планування розвитку економічних процесів, інструментами управління, знаннями та навичками менеджменту, економіки, психології, соціології, філософії, вже не є запорукою стрімкого кар'єрного зростання чи професійного росту службовців. Для успішного поступу в управлінській сфері людина повинна постійно поновлювати власний інтелектуально-фаховий рівень через процес безперервної самоосвіти та самовдосконалення. У процесі самоосвіти в людини реалізується бажання отримувати знання, своєчасно їх поновлювати, розширяючи власний світогляд і створюючи підґрунтя для формування нових способів мислення. Тому самоосвіта як процес організованої соціалізації в інтересах суспільства та особистості стає провідною сферою процесу самоуправління.

Самопланування, самомотивація, самоорганізація, самоконтроль, самоосвіта – процеси, спрямовані на вдосконалення управлінця у професійній сфері, однак інша складова самоуправління – гармонізація людини в оточуючому середовищі, реалізується через процеси самовиховання, самовдосконалення та саморозвитку. Самовиховання передбачає свідому, планомірну, систематичну роботу над собою з метою вдосконалення чи формування позитивних якостей особистості, необхідних для досягнення життєвих цілей. У процесі самовиховання відбувається засвоєння нових ідей, норм, принципів, навичок, здібностей, які формують у людини якісно нову її взаємодію із зовнішнім і внутрішнім світом. Процес самовиховання потребує від особи затрат значних зусиль щодо самопримусу, самопереконання, самопокарання, самостимулювання, самонавіювання. Воно базується на знаходженні обґрунтованих аргументів у необхідності саме такої поведінки, яка стимулює, мотивує діяльність і призводить до формування людини як високоосвіченого професійно орієнтованого фахівця, гармонізованого в оточуючому світі.

Таким чином, людина, виступаючи одночасно як суб'єкт та об'єкт самоуправління, являє собою складну відкриту когнітивну систему, яка є об'єктом дослідження самоменеджменту як одного з провідних напрямків сучасного менеджменту. Теорія та практика самоменеджменту людини сьогодні посідає провідне місце в сучасній освітній парадигмі, сучасних науках про суспільство, де людина, її відносини з оточуючим світом постають центральним знанням, яке здійснює потужний вплив на розвиток самоуправління. У межах нього намітилось два основних напрямки – розробка методів і способів становлення людини як управлінця, фахівця, елемента організаційних структур різного рівня та пошук інструментів і засобів гармонізації людини в оточуючому світі. Перший напрямок досяг значних успіхів у межах західного цивілізаційного простору, а інший, сягаючи корінням в релігійно-філософські вчення давнього сходу, ще недостатньо розроблений і потребує теоретичного узагальнення та науково-практичного обґрунтування.

Література:

1. *Андреев В. И.* Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев. – М. : Народное образование, 2012. – 160 с.
2. *Зайверт Л.* Ваше время – в Ваших руках: Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время / Л. Зайверт ; пер. с нем. – М. : Экономика, 1990. – 232 с.
3. *Карпичев В.* Самоменеджмент: Введение в проблему / В. Карпичев // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – № 3. – С. 103–106.
4. *Колпаков В. М.* Самоменеджмент : Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Колпаков – К. : ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008. – 528 с.
5. *Лукашевич Н. П.* Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие / Н. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
6. *Чайка Г. Л.* Самоменеджмент менеджера : навч. посіб. / Г. Л. Чайка. – К. : Знання, 2014. – 422 с.

*Надійшла до редколегії 02.03.2014 р.*

УДК 35.08(100:477)

*С. П. ЖМІНКА*

**УПРОВАДЖЕННЯ ТИПОВИХ ПРОФІЛІВ  
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
ПОСАД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Здійснено комплексний аналіз законодавства з упровадження компетентнісного підходу в державну службу. Запропоновано перелік компетенцій для посад державної служби II, III, IV, V груп, а також узагальнено їх мінімальну достатність для типових профілів професійної компетентності.*

**Ключові слова:** державна служба, компетентісний підхід, компетенції, профіль професійної компетентності посади.

*This article provides a comprehensive analysis of the legislation implementing the competence approach in public service. In this article it is defined a list of competencies for civil service positions II, III, IV, V groups and their minimal sufficiency for typical professional competence profiles of the civil service.*

**Key words:** public service, competence approach, competence, professional competence profile positions.

Чинний Закон України “Про державну службу” № 3723-ХІІ та інші підзаконні акти, які регулюють проходження державної служби, формувалися  
216