

10. Спивак В. Организационное поведение и управление персоналом / В. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.

11. Утюж І. Г. Освітній потенціал особистості : моногр. / І. Г. Утюж. – Запоріжжя : ТОВ “КСК – Альянс”, 2007. – 146 с.

*Надійшла до редколегії 04.11.2014 р.*

УДК 35.08:17.024.4

С. Л. КИРИЙ

### УСПІХ ЯК РЕЗУЛЬТАТ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

*Проаналізовано особливості самоменеджменту державних службовців як компонента публічного управління. Визначено основні напрямки самоменеджменту та складові успішності державного службовця. Означено успіх як головну мету самоменеджменту ефективного управління.*

**Ключові слова:** само менеджмент, самоуправління, саморозвиток персоналу, управління персоналом публічної служби, успіх.

*It is analyzing specific of the civil servants self-management as the part of a public administration. Detected a main trends of the self-management and component of the public servant success. It is indicated the success as the chief aim self-management of efficient manager.*

**Key words:** self-management, self-administration, personnel self-develop, personnel management in public service, success.

В умовах сучасного публічного управління України, коли завдяки розбалансованості систем державного управління та місцевого самоврядування службовцю чи посадовій особі як основним їх структурно-функціональним елементам доводиться вирішувати комплекс проблем організаційно-управлінського характеру в межах науки державного управління, а особистість службовця, його почуття, емоції та переживання відходять на задній план.

У таких умовах службовець, аби не втратити власне “людське обличчя”, гідність, широту поглядів, залишатися соціальною істотою, а не перетворитися на споживача суспільних благ, задовольняючи лише особистісні прагнення та потреби, повинен щоденно працювати над собою. І ця праця має приносити йому не лише якісь конкурентні переваги над оточуючими, але й здійснюватись з натхненням, радістю, етичним та естетичним задоволенням, наближаючи людське існування до ідеального

духовного стану – щастя. Водночас ця щоденна праця, не вбудована в чітку ієрархічно-побудовану систему, не приносить користі людині, а може спричинити психічні та психофізіологічні недуги. Тому для досягнення власних цілей службовцем, з користю для себе як людини й посадовця, в межах науково-прикладного напрямку сучасного менеджменту – самоменеджменту, розробляється концепція гармонічної й ефективної особистості, системне запровадження основних положень якої в публічному управлінні сприятиме підвищенню ефективності діяльності не лише окремого державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування, але й надасть можливість за рахунок використання напрацьованих нею технологій, прийомів, методів підвищити результативність всієї державно-управлінської системи.

Сучасна державно-управлінська парадигма у власних ключових аспектах поєднує в собі класичні напрацювання теорії та практики суспільних наук, застосовуючи їх до власного специфічного об'єкта дослідження, яким залежно від рівня узагальнення виступає чи суспільство як цілісна система, чи окремі суспільні інституції, чи власне людина одночасно як об'єкт і суб'єкт управлінської діяльності.

Останні дослідження проблем кадрової політики та управління персоналом публічної служби спрямовані на розв'язання комплексу завдань, пов'язаних з механізмами формування державної кадрової політики України, організації системи роботи з кадрами публічної служби, протидією та запобіганням корупційних проявів у публічному управлінні, становленням та розвитком їх професійних якостей і компетенцій [5, с. 87]. Ці питання висвітлено у працях українських фахівців О. Воронько, Н. Гончарук, В. Луначека, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйка, С. Серьогіна, В. Сороко, І. Сурай та ін. Однак у них, попри значний внесок сучасних науковців у розвиток теорії та практики державного управління, наразі недостатньо розкрито практичні аспекти розвитку професійних компетенцій та особистісних якостей персоналу публічної служби, що детально розробляється в рамках концепції самоменеджменту сучасної управлінської теорії.

Самоменеджмент як науково-прикладний напрямок виокремився з поміж теорії та практики менеджменту в роботах К. Варламова, М. Вудкока, Л. Зайверта, В. Карпичева, В. Колпакова, М. Лукашевича, Б. Трейсі, Д. Френсіса, Г. Чайки та ін. Проте в них недостатньо приділено уваги специфіці здійснення самоменеджменту державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування.

Мета статті полягає в узагальненні теоретичних положень самоменеджменту, спрямованого в основному на досягнення успіху в професійній діяльності та особистому житті управлінського персоналу, виявлення особливостей його застосування персоналом публічної служби та аналіз чинників, які впливають на досягнення успіху в державному управлінні.

Самоменеджмент як науково-прикладна дисципліна почала розвиватись як відповідь на виклики, породжені прискореним розвитком техніки і технологій обробки інформації, що спричинило значну завантаженість управлінського персоналу. Сучасний самоменеджмент – це щоденне послідовне і цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів, технологій самостійного управління людиною процесом власної життєдіяльності, спрямованої на досягнення успіху в професійному та особистому житті [2, с. 22].

Основоположними поняттями концепції самоменеджменту є такі, на перший погляд звичні слова, які ми використовуємо в щоденному спілкуванні, як “успіх”, “гармонія”, “розвиток людини”. Проте для теорії самоменеджменту вони є тими ключовими категоріями, що визначають напрямок розвитку та мету застосування її практичних прийомів і технологій для досягнення ефективності як у професійній діяльності, так і в особистому житті управлінського персоналу. Будь-яка діяльність, будь то господарська діяльність у приватному секторі чи управлінська діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, постійно спрямована на досягнення успіху. Однак успіх для різних категорій людей буде різним. Так, ефективна особистість, яка отримала в тій чи іншій сфері кращі за інших результати, є успішною. Кожна особистість з народження має певні таланти, розкриття яких робить її щасливою і дає можливість стати успішною. Тому з самого народження кожна людина зорієнтована на успіх і лише неправильна її самореалізація породжує дисгармонію в професійному та особистому житті. Центральним поняттям сучасної ділової людини є успіх. Основними складовими успішної людини є такі результати її діяльності, які дають можливість:

- досягати поставлену мету та вибрані цілі;
- отримувати громадське визнання;
- мати найвищі показники у професійній сфері;
- бути гармонізованою в оточуючому світі [6, с. 377].

Успіх, перш за все, – це відносне поняття, яке пов’язується насамперед з результатами діяльності людини, що залежить від набору особистісних, ділових і професійних якостей, а також умов, в яких вона самореалізується. Як зазначають М. Канавець та А. Кукуля [1, с. 30], щоб стати результативним і успішним фахівцем у сучасному органі публічного управління службовець повинен мати управлінські та функціональні знання, уміння і навички та відповідні особисті якості, серед яких провідне місце належить: лідерським якостям, орієнтації на результат і споживача, емоційний інтелект, креативне мислення, самовдосконалення та відповідальність. Однак такий підхід до успіху дедалі більше реалізується в умовах приватного сектора суспільних відносин – у системі ж публічного управління особистий успіх державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування може одночасно означити неуспіх всієї організації, де вони працюють. Така ситуація виникає

тоді, коли власне цілі посадової особи вступають у конфлікт з покладеними на неї функціями, що призводить до виникнення конфлікту інтересів, а відповідно можуть спровокувати до здійснення корупційних діянь.

Успіх безпосередньо пов'язаний власне з умінням людини гармонійно здійснювати повсякденне ефективне управління власним життям. Успіх, як результат діяльності людської істоти, має дві складові: індивідуально-особистісну та колективну, до оптимального співвідношення яких повинна прагнути кожна людина. Найкращий випадок, коли радість, яку отримує людина від власної діяльності, перетворюється на радість для іншої людини, а ще краще, коли це приносить радість усьому суспільству. Таким чином, успішність державного службовця має бути опосередкована перш за все успішністю того державного органу, в якому він працює, чи суспільством в цілому.

Отже, з одного боку, успіх цілковито залежить тільки від особистості, а з іншого – його відносність породжує також залежність від зовнішніх обставин. Взаємозв'язок суспільного та особистісного в успіху має бути гармонійно збалансованим – тоді, і тільки тоді успіх буде всеохоплюючим і зробить людину щасливою.

Дослідження психологів свідчать, що потреба в успіху є універсальною властивістю людини як особистості, тобто потребою, притаманною практично всім представникам роду людського. Проте розвиток цієї потреби в кожній людині індивідуальний, а відповідно шлях до його досягнення – різний, що залежить не тільки від індивідуальних психологічних, фізіологічних та фізичних властивостей, але й від середовища, в якому знаходиться особистість. Успіх – для одної людини, інша може розцінювати його як невдачу. Тобто успіх та невдача – це постійні беззаперечні атрибути будь-якої діяльності. Дійсно, те, що одні вважатимуть за успіх, для інших буде невдачею. Тому відносність успіху опосередковується не тільки середовищем, але й очікуваннями та цільовими настановами [3, с. 21].

Цільові настанови органів державного управління та органів місцевого самоврядування визначаються програмними документами – програмою діяльності Кабінету Міністрів України, законами України про державний бюджет та іншими нормативним актами. Цільові настанови ж кожного конкретного державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування визначено в їх посадових інструкціях, дотримання яких мало б сприяти ефективному функціонуванню всього органу публічного управління. Однак на практиці цього не відбувається, що пов'язано з суб'єктивною стороною успіху – невідповідністю особистісних та службових цільових настанов. Саме гармонізація цільових настанов – службової та особистісної сфери – буде, з одного боку, виступати як запобіжний механізм виникнення протиріч між особистими та професійними інтересами, а з іншого – сприятиме становленню службовця як фахівця та особистості.

Більшість сучасних дослідників схиляються до думки, що процес досягнення успіху через використання технологій самоменеджменту є не чим іншим, як процесом розвитку особистості службовця, тобто таким процесом, який “переміщує” людину від одного стану з меншим рівнем задоволеності власним “Я” та його положенням в оточуючому світі до іншого стану, коли рівень очікувань стає меншим ніж реальне положення особистості в соціумі.

Розвиток як специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового, характеризується поступальним сходженням від нижчого до вищого, від простого до складного. Щодо людини як суспільної істоти виділяють три напрямки її розвитку – фізичний, психічний і соціальний [6, с. 249]. Фізичний розвиток передбачає розвиток організму, певні кількісні та якісні зміни на основі фізіологічних процесів. Психічний розвиток характеризується процесами змін і становлення психіки людини. Соціальний розвиток вирізняється процесом оволодіння людиною соціальним досвідом. Рушійною силою процесу розвитку є суперечності між фізичними та соціально-психічними потребами людини – з одного боку та наявним рівнем фізичного, психічного і соціального стану – з іншого. Рушійна сила тут виявляється в підвищеній фізичній і соціально-психічній активності особистості, яка спрямована на розвиток системи якостей, необхідних для задоволення потреб людини.

Людина в сучасних соціальних концепціях постає як триєдина істота:

– біологічна, що характеризується фізіологічними ознаками: пряма хода, розвинена черепно-мозкова коробка і т. ін.;

– індивід, який є соціальним породженням і характеризується рівнем розвитку психіки, здатністю засвоювати соціальний досвід, здатністю до спілкування та співпереживання, тобто є представником певної спільноти;

– індивідуальна (особистість) – індивід, який характеризується унікальними, неповторними соціально-психологічними та ціннісно-орієнтаційними якостями, що помітно вирізняють його з-поміж інших істот.

Вищою формою розвитку людини є становлення її як особистості. Особистість – складна система, яка саморегулюється, самоорганізовується та самонавчається, завдяки чому може взаємодіяти з іншими людьми й змінювати себе. Наскільки сформована особистість можна за судити за трьома складовими:

– пізнавальною, яка включає уявлення людини про себе як про активного суб’єкта життя, інших людей та світ;

– емоційною складовою, яка включає здатність довіряти своїм відчуттям і розглядати їх як основу для вибору поведінки, переживати позитивні й негативні емоції, які відповідають реальній ситуації;

– поведінковою складовою, яка полягає в діях стосовно себе, інших та світу в цілому.

Тільки цілісна особистість вміє відрізнити головне від другорядного, важливе від неважливого, реально оцінює власні можливості, вміє розглядати проблему під різними “кутами зору”, готова діяти ситуаційно – виходячи з конкретних умов, сприймати життя у всій його різноманітності та красі. Завдяки гармонійному поєднанню в особистості пізнавальних, емоційних і поведінкових аспектів людині вдається виживати в соціокультурному середовищі.

В умовах публічного управління, коли людина вступаючи на державну службу чи службу в органах місцевого самоврядування як цілісна сформована індивідуальність, яка поряд з власними перевагами також характеризується певним набором недоліків, для досягнення успіху у професійній сфері має максимально використовувати можливості власних переваг та запобігати негативним проявам вад, що власне і є розвитком службовця як фахівця та особистості. Сучасні програми становлення персоналу публічної служби в основному спрямовуються на розвиток у працівників управлінських умінь та відповідних функціональних навичок. Так, проведений В. Луначиком аналіз щодо змісту та спрямованості підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [4, с. 46] засвідчує суто професійну спрямованість підвищення кваліфікації управлінських кадрів. При розробці програм підвищення кваліфікації державних службовців слід виходити з того, що вони перш за все займають посади у відповідних органах публічного управління, що є частиною організаційної структури держави з її правовим статусом і взаємозв'язками з іншими органами та посадовими особами. У той же час проблеми саморозвитку та самовдосконалення персоналу публічної служби в таких програмах слабо висвітлені. Передбачається, що розвиток особистісних якостей персоналу є внутрішньо-притаманною властивістю людської істоти і особливо навчати цьому державних службовців не потрібно. Однак розвиток теорії та практики як менеджменту, так і державного управління, у зв'язку з прискоренням усіх суспільних процесів, що поставило нові, більш складні виклики перед управлінським персоналом, все ж звертається до проблем особистісного розвитку, застосовуючи новітні технології та прийоми самоменеджменту. Найбільш розповсюдженою технологією самоменеджменту серед управлінського персоналу публічної служби є “тайм-менеджмент”, який особливо увагу приділяє ефективності використання власного робочого часу під час трудової діяльності. На основі складання “самофотографії робочого часу”, аналізується ефективність його використання, встановлюються “поглиначі” часу та розробляються рекомендації щодо усунення неефективності в діяльності управлінського персоналу.

Таким чином, у сучасній науці та практиці намітилась тенденція механістичного підходу до проблем управління персоналом публічної служби, тобто державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування розглядаються лише з точки зору їх професійної та

функціональної компетентності, в той час як особистісна складова як невід’ємний елемент успіху та розвитку службовця, яка в значній мірі впливає на ефективність і результативність його діяльності, недостатньо досліджена та потребує теоретичного обґрунтування, розробки практичних рекомендацій на основі сучасної концепції управлінського самоменеджменту.

Література:

1. *Канавець М.* Служба персоналу як суб’єкт стратегічного управління людськими ресурсами державного органу / М. Канавець, А. Кукуля // Вісник державної служби України. – 2013. – № 1. – С. 24–40.
2. *Колпаков В. М.* Самоменеджмент : навч. посіб. для студ. ВНЗ / В. М. Колпаков. – К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2008. – 528 с.
3. *Лукашевич Н. П.* Теория и практика самоменеджмента : учеб. пособие / Н. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
4. *Лунячек В.* Підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування: соціально-гуманітарний аспект / В. Лунячек // Вісник державної служби України. – 2013. – № 1. – С. 46–52.
5. *Сурай І. Г.* Професіоналізм та професійно-посадовий розвиток персоналу державної служби як складові державної кадрової політики / І. Г. Сурай // Держава та право. – 2007. – № 2. – С. 87–92.
6. *Чайка Г. Л.* Самоменеджмент менеджера : навч. посіб. / Г. Л. Чайка. – К. : Знання, 2014. – 422 с.

*Надійшла до редколегії 15.12.2014 р.*