

УДК 35.08

*Х. В. Плецан,
аспірант кафедри державної політики та управління політичними процесами,
Національна академія державного управління при Президентові України*

УСПІШНІСТЬ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядається сутність поняття успішності з позицій сучасних наукових підходів. Розкрито особистісні характеристики феномена "успішність". Наголошено на осмисленні успішності професійної діяльності державного службовця в системі управлінської діяльності.

In the article the essence of success from the perspective of modern scientific approaches. Personal characteristics revealed phenomenon of "success". Emphasize on the comprehension performance of civil servants in the administrative activity.

Ключові слова: успішність, державний службовець, управлінська діяльність, професійна діяльність, особистість, функціональна роль.

Key words: success, public employee, management activities, professional activities, personality, functional role.

Успішність — це неперервний рух.
(Народна мудрість)

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна динаміка змін в українському суспільстві та у світі загалом вимагають реформування державної служби України. Адже вагомим чинником становлення України як демократичної держави з високим рівнем життя, культури, демократії, соціально-економічної стабільності є, безперечно, створення якісно нового державного управління, з акцентуванням на формуванні управлінців нового покоління, нового зразка, відповідно до стандартів ЄС.

Сучасне суспільство вимагає постійного зростання успішності управління в усіх сферах діяльності держави, удосконалення нових підходів до формування ефективної, успішної державної служби. За цих умов посилюється роль успішності професійної діяльності державного службовця, визначається професіоналізмом, компетентністю та рівнем особистісних якостей.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема та вихідні положення успішності особистості в професійній діяльності окреслена в працях багатьох учених, зокрема Аристотеля, Ф. Бекона, Дж. Локка, Платона, Д. Карнегі, В. Беха, Дж. Холланда, Л. Хофмана, А. Деркача, Б. Ананьєва, Т. Щербакова, Д. Колосова, І. Лотової, Н. Самоукіної, О. Родиної, Б. Скіннера, Л. Бевзенко, М. Головатого, Н. Паніної, Г. Почепцова, Е. Данькова, А. Колота, Є. Головахи, В. Михайличенко, Г. Атаманчука, В. Малиновського, М. Жайворонка, Ю. Ільїної, М. Рудакевича, Н. Нижник, Л. Пашко.

Невирішеними складовими загальної проблеми є практично недосліджене питання успішності професійної діяльності державного службовця в Україні.

Мета цього дослідження полягає у з'ясуванні сутності поняття "успішність" на основі дослідження суттєвих ознак.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

На сьогодні все частіше державна служба розглядається як дорога система, неефективна та не цілком

результативна, що потребує нагальних змін. Важливу роль у цьому процесі відіграє Лісабонська стратегія. Вивчаючи досвід демократичного управління, ефективного врядування та успішну професійну діяльність державних службовців, у наукових колах не вщухають дебати стосовно сучасних властивостей, необхідних якостей та характеристик, притаманних державному службовцю, щоб успішно управляти системою державної служби, надавати послуги громадянам та відповідати їх потребам. Г. Атаманчук виділяє два рівні якостей персоналу державного управління: первинні, вихідні якості, якими повинна володіти людина, котра претендує на державну посаду та якості, що набуваються, формуються в процесі виконання функціональних обов'язків на державній посаді, накопичення досвіду й просування по службі. Як вихідні якості, так і ті, що формуються, вчений бачить у професійному та особистісному аспектах [2, с. 262].

Дослідники системи державного управління ототожнюють поняття: "успішність" та "державна служба", ризик подвоюється, якщо поняття "успішність" співвідносити з новими ідеями, інноваціями та удосконаленнями у сфері державного управління. Проте слід зауважити, що саме такий ризик буде виправданим, бо успішність державного службовця сьогодні — це не тільки певні характеристики особистості, а й організаційні цінності та система знань, що діють у рамках законодавчого поля державного управління. Саме тому необхідно з'ясувати сутність понять, їх структуру та функціональну роль в управлінській діяльності. Доречною в цьому аспекті є точка зору В. Цветкова: "У галузі управління, як і в інших сферах діяльності, визначальними є талановиті, здібні люди. Вони мають встановлювати закони життя і правила гри" [18, с. 86]. Загалом в управлінській діяльності успішність — це універсальна потреба віри в удачу, що є вихідним елементом мотивації професійної діяльності державного службовця.

Варто зауважити, що загальною метою професійної діяльності особистості в усіх сферах громадського

життя є досягнення успішності як своєрідного показника реалізованості конкретних цілей, планів, стратегій поведінки.

Що ж таке успішність? Перш за все, необхідно з'ясувати сутність цього поняття, що саме ми вкладаємо в розуміння феномена "успішність". На нашу думку, успішність — це безперервний процес, діяльність, достеменно індивідуально-психологічна складова особистості. Успішність — це поняття, яке охоплює не одиничне випадкове явище, а неодноразово верифікований життєвий досвід, що формується завдяки позитивному мисленню і способу життя, в основі якого лежить мотивація досягти поставленої мети через цілеспрямовану діяльність, прагнення гармонійно розвиватися. Успішність — це внутрішній стан особи, до якого людина приходить поступово, за допомогою регулярної концентрації своїх ключових бажань, активних зусиль (дій) по їх втіленню з метою досягнення рівноваги і гармонії. Гармонійний стан визначається людиною за певних умов: гарне здоров'я і самопочуття, позитивне мислення, душевний комфорт, матеріально-фінансовий добробут, доладні відносини з простими виконавцями, професійною та творчою самореалізацією тощо [3].

Необхідно зазначити, що між поняттями "успіх" та "успішність" існує суттєва відмінність. Так, "успіх" та "успішність" однозначно несуть смислове навантаження позитивної властивості. Проте поняття "успішний", за визначенням С. Ожегова, означає "такий, що містить у собі успіх, вдалий", а поняття "успіх" — це "удача в досягненні чого-небудь і суспільне визнання". Удача, у свою чергу, трактується автором як "потрібний або бажаний результат справи" [13]. Таким чином, в статті ми користуватимемося більшою мірою ширшим поняттям — "успішність".

Успішність як запорука гармонійного стану вивчається сучасними науковцями та практиками в залежності від видів діяльності, в яких особистість прагне досягти успіху. Можна виділити основні сфери, де успішність стає більш бажаним і значущим для сучасної людини: соціально-економічна, психоемоційна, сфера фізичного здоров'я і спорту, академічної, професійної і кар'єрної самореалізації. Слід зазначити, що сучасна людина не обмежується досягненням успішності в одній царині, а прагне до широкого кола, визначаючи пріоритети в залежності від свого віку, емоційного стану, уподобань, запитів часу та ін.

Особливістю сучасного процесу досягнення успішності є її інтеріоризація:

— активаторами процесу успішності в житті людини все частіше виступають її власні думки, слова, вчинки, ментальні настанови;

— очікування зовнішнього схвалення, визнання досягнень та успішності вже не є єдиною обов'язковою умовою для особи, що цього прагне;

— особа виявляє себе відкритою, саморегулюючою системою з власними критеріями оцінки ефективності процесу досягнення успішності без перекладання відповідальності на інших людей чи обставини;

— кожна подія життя людини сама по собі є аксіологічно нейтральною і вирішальну роль для визначення успішності особи має її особистісне, суб'єктивне ставлення до того, що відбувається, її власна оцінка подій,

від чого залежить і загальне визнання [3].

Державний службовець, визначаючи специфіку своєї професійної діяльності, конструктивно долаючи конфліктні ситуації, оперативно діючи в нестандартних ситуаціях, вдало використовуючи свій потенціал має реальний шанс досягнути успішності.

Незалежно від обставин, успішність безпосередньо завжди пов'язана з низкою об'єктивних та необ'єктивних чинників, які, в свою чергу, можуть бути як зовнішніми, тобто незалежними від особистості, так і внутрішніми, що прямо пов'язано з особистістю.

Дослідження наукової літератури дає можливість виділити ряд факторів (біологічний, соціальний та психологічний характер), що впливають на успішність державного службовця в управлінській діяльності. А саме: адаптації особистості до професійної діяльності (Б. Ананьєв, М. Андрєєва), професійної придатності (К. Гуревич, Е.Климов), професійного здоров'я особистості (Кантер), наявності професійної компетенції (А. Асмолов, Л. Мітіна), виявлення мотивації професійної діяльності (А. Маслоу, Б.Скиннер), активності особистості (А. Маслоу, Дж. Роттер) [6]. Власне, розуміння успішності професійної діяльності державних службовців перш за все визначається професіоналізмом, комунікативними якостями та компетенцією, що дозволяє вміло будувати стратегію для саморозвитку.

У свою чергу, виділяють зовнішні та внутрішні фактори успішності професійної діяльності. До зовнішніх відносять: організацію професійного простору, оплату праці, особливості професійної діяльності та соціальні фактори [5]. Проте, на нашу думку, зовнішні фактори можна дещо узагальнити та вивести в таку певну систему, де входять складові економічного, соціального та організаційно-управлінського плану.

До внутрішніх факторів відносять: володіння спеціальними знаннями, уміннями, наявність спеціальних якостей особистості та властивостей характеру, виявлення психологічної готовності до діяльності, самовдосконалення, характер суб'єктивного контролю, індивідуальний стиль діяльності, самооцінка, "Я-концепція", мотивація діяльності, а також наявність в структурі мотивації творчих потреб в ефективності, персоналізації, самоактуалізації, особистісний потенціал і внутрішній гармонійний розвиток, професіоналізм [5]. Ведучи мову про успішну управлінську діяльність, важливо виділити внутрішні фактори успішності професійної діяльності державного службовця: харизма, позитивний імідж, прагнення до самовдосконалення, до зростання на кар'єрній стежі, професійна етична компетенція, відповідний рівень професійної самосвідомості, креативність, професійно-управлінські знання та досвід, критичність мислення, високі комунікативні навички, ефективне виконання функціональних обов'язків і, звичайно, везіння, удача. Важливо звернути увагу на те, що вся ця група особистісних якостей достеменно залежить від свідомості та професійності особистості.

Оскільки в сфері управлінської діяльності державний службовець має справу з цілим комплексом завдань для забезпечення успішності професійної діяльності, тому він повинен вміло керувати як внутрішньою, так зовнішньою активністю.

Виділяють також види успішності, хоча автор зосе-

реджує свою увагу здебільшого на політичній сфері, проте з впевненістю можна стверджувати, що такі положення можливо застосовувати до різних сфер діяльності особистості, і до управлінської, зокрема. Є. Головаха виділяє структуру успішності в конкретній системі координат, що охоплює доступні для вимірювання соціально-просторові та часові характеристики. Зокрема, просторові аспекти (локальний, національний, глобальний успіх), часові аспекти (ситуативний, тактичний, стратегічний успіх) [7, с. 89—90].

У залежності від мотивів, критеріїв та форм досягнення державним службовцем успішності в професійній діяльності виділяють різний зміст та спрямованість. Щодо мотивів, то в системі діяльності особистості, що прагне успішності можна позначити такі: досягнення в процесі самореалізації, статус та престиж, почуття вищості по відношенню до інших. На думку А. Адлера, конструктивне самоствердження співпадає з самореалізацією, здійснюється за рахунок конкретних досягнень людини, при цьому прагнення до вивіщення щодо інших людей відходить на задній план [1]. Водночас гіпертрофія потреби в статусі, престижі — особливо за недостатніх здібностей — спричинює деформацію мотиваційної сфери особи, центральним стає бажання домінувати, підпорядковувати, владарювати.

За генезою розрізняють зовнішні та внутрішні якості успішності: зовнішні — через набуття або завоювання певних речей та живих істот, що символізують успішність (престижні речі, посади, знайомі); внутрішні — через створення речей або сприяння розвитку живих істот (власноруч збудований будинок, вирощений сад, гідний вихованець). Зовнішні якості успішності сприяють утвердженню державного службовця в соціумі, а внутрішні — індивідуальній самореалізації та самобутньому вираженню. Важливим показником моральної зрілості є внутрішня свобода людини від такої ідеологізації успішності та інших неконструктивних соціальних настановлень. Досягнення такої свободи теж можна розглядати як внутрішню успішність. Найбільш якісною є та успішність, що поєднує досягнення внутрішньої інтеграції, конструктивної взаємодії свідомого та несвідомого, творчих досягнень, сповненого змісту життя [17].

Успішність державного службовця як безперервний процес — це позитивний, обов'язково значущий результат діяльності, який досягається за допомогою значних зусиль, важкої продуктивної праці. Поняття успішності вказує на соціальну або особистісну реалізованість, засновану на здатності й умінні досягати успішності в управлінській діяльності державних службовців.

Поняття успішності є оцінним: якщо певна дія вважається успішною, то це означає, що її результат високо оцінюється. В залежності від цього виділяють критерії успішності, серед яких найбільш поширеними є ті, що взаємозалежать з економічною, соціальною та кар'єрно-статусною репутаційністю. Взвзявши за основу "піраміду потреб" А. Маслоу, прагнення до успішності можна співвіднести із задоволенням дефіцитарних потреб, коли успішність забезпечує певний рівень життя або потреби в безпеці, якщо успішність дає соціальну захищеність і стабільність. Очевидно, що в цих випадках життєдіяльність людини здійснюється на рівні адаптації, а не життєтворчості; успішність тут не пов'язана з

особистісною самореалізацією, оскільки успішність співвідноситься не стільки з результатами діяльності, скільки з атрибутами соціальної влаштованості.

Якщо ж прагнення державного службовця до успішності пов'язане зі здобуттям соціального визнання, то в його основі лежить потреба в любові та приналежності. Ця потреба державного службовця виходить з прагнення до визнання з боку оточуючих. В цьому випадку зовнішнє визнання державного службовця забезпечує підтримку внутрішнього. Науковець Е. Фрома таке прагнення до успішності визначає як більше, ніж "мати", але, очевидно, менше, ніж "бути", оскільки спрямоване поки що лише на отримання права "бути". Критерії успішності можуть бути пов'язані як з високим рівнем виконання діяльності та реалізацією здібностей і потенціалів особистості, так і з соціально-економічною репутаційністю [17].

Зв'язок прагнення до успішності з потребою в самоповазі — наступною в структурі А. Маслоу — спрямовує особистість на досягнення відчуття значущості й компетентності. Але ці складові самоповаги, на наш погляд, істотно відрізняються. Прагнення підтвердити свою значущість схоже з прагненням до визнання, децю іншим є прагнення до компетентності. Поняття "компетентність" стосується таких видів активності (наприклад, творчості, дослідження), при виконанні яких державний службовець не отримує зовнішніх підкрплень; головним результатом є підвищення ефективності й майстерності. Силою, що детермінує прагнення до компетентності, є "мотивація через відчуття ефективності", рівнозначна поняттю "внутрішня мотивація". І лише на вищому рівні — самоактуалізації та реалізації сенсу — успішність не є самоціллю. Вона є закономірним і навіть "побічним" результатом креативної діяльності, цінної та цікавої для самого державного службовця. Суб'єкт винагороджується не визнанням або оцінкою своєї успішності, а внутрішнім задоволенням — досвідом пошуку і відкриття, діяльній напруги і задоволення інтересу, реалізацією своїх потенціалів і буттєвих цінностей, знаходженням сенсів. На цьому рівні успішність є складовою особистісного і професійного "Я". В процесі успішності управлінської діяльності важливо також додати до перерахованих критеріїв: здатність впливати на думку та позицію великих та малих соціальних груп, вміння ефективно вибудовувати суб'єктивно-об'єктивні відносини, наявність бажання та вміння володіти теорією та практикою продуктивно-креативної діяльності.

Таким чином, наведений аналіз дозволяє говорити про те, що успішність державного службовця може мати різне значення в мотиваційно-потребовій та ціннісній системі професійної діяльності. Гадаємо, що прагнення до успішності може підтримуватися не одним, а декількома мотивами одночасно. При цьому ціннісність успішності може змінюватись — від успішності як засобу (при досягненні благополуччя та захищеності) через успішність як мету (на рівні прагнення до визнання та значущості) до успішності як природного й закономірного результату творчої діяльності. Домінування тієї чи іншої цінності визначає унікальний для державного службовця особистісний сенс власної успішності професійної діяльності [17].

Враховуючи вищезазначене можна стверджувати,

що критерії успішності в професійній та особистісній діяльності державних службовців можуть бути різними. Із зростанням рівня знань результат управлінської діяльності все більше залежить від особистих рис державного службовця, бо кожен здатний свій особистісний потенціал зробити запорукою успішності професійної діяльності. Адже, як зауважили Н. Нижник та О. Маликов, "державне управління — це позитивна, організуюча і творча діяльність" [11, с. 8].

ВИСНОВКИ

Таким чином, успішність — це те, чого досягають не одразу ж, а крок за кроком, важкою та плідною працею. Впевнено можемо наголосити, базуючись на дослідженнях науковців, що успішність — це складний, багатовимірний особистісний феномен, який характеризує особливості самореалізації індивіда за багатьма життєвими сферами, зокрема досить важливим показником успішності є здатність людини реалізувати себе як професіоналу.

Успішність має місце і в управлінській діяльності, тому не даремно, з першого номера журналу "Вісник державної служби України" 2009 року започатковано рубрику "Успішні управлінці світу", де розміщуються статті про найкращий досвід управлінців, розкриваються секрети їх успішної професійної діяльності в управлінській сфері. В цьому контексті виникає потреба формування інноваційної особистості державного службовця, чий власний успіх впливатиме на успішність державної служби в цілому. Особливість професійної діяльності державного службовця полягає в тому, що він весь час приймає професійні рішення, від яких тією чи іншою мірою залежить задоволення потреб громадян, якість надання послуг та ефективність державної служби загалом; є посередником цінностей, соціальних ролей між громадянами та державою; професійним змістом позитивного іміджу тощо. Основну роль в цьому аспекті для ефективного здійснення управлінських функцій відіграє формування та розвиток успішності. Беззаперечно, це потребує цілісності професійної освіти, адже розум вимірює знаннями, які дають користь (П. Загребельний) з системою формування та розвитком особистості, стимулювання потреби до саморозвитку та самовдосконалення, бо креативність, творчість, ініціативність та вміння критично думати є необхідним для кожного державного службовця, адже саме ці риси — основа успішності державного службовця.

Подальші напрями дослідження: вивести та сформулювати визначення поняття "успішність професійної діяльності державного службовця" та зробити відповідні кроки до формування сучасної моделі успішності державного службовця.

Література:

1. Адлер А. Наука жить / А. Адлер. — М.: Совершенство, 1997.
2. Атаманчук Г. Теория государственного управления: Курс лекции. — М.: Юрид. лит., 1997. — 400 с.
3. Бабина Т., Ершова О. Успішність як багатовимірний феномен / Т.Бабина // Міжнародна науково-практична конференція "Успішність особистості: потенціал та обмеження" [Електронний ресурс]. — Режим досту-

пу до збірника: http://www.psy-science.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=_ua/knopki/konfer-2010/index.php. — Назва з екрану.

4. Бакштанский В. Приглашение к успеху / В. Бакштанский, О. Жданов. — М.: Рус. кн., 1999. — 249 с.
 5. Бондарева В. Роль профессионально-значимых качеств государственных служащих в сфере управленческой деятельности / В.Бондарева // Гуманитарные и социально-экономические науки, 2004. — №3. — С.175—176.
 6. Бондарева В. Психологические детерминанты и особенности кризисов становления профессиональной карьеры управленцев / В. Бондарева // Гуманитарные и социально-экономические науки. — 2006. — №3. — С. 84—86.
 7. Головаха Є. Критерії та формули політичного успіху: методи вимірювання і результати дослідження актуального і потенційного успіху політичних лідерів України / Є. Головаха // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2002. — № 2. — С. 86—102.
 8. Державний службовець в Україні (пошук моделі): наук. вид. / Кол. авт.: Н.Р. Нижник, В.В. Цветков, Г.І. Леліков та ін; за заг. ред. Н.Р. Нижник. — К.: Ін-Юре, 1998. — 272 с.
 9. Маслоу А. Психология бытия / А.Маслоу. — К.: Ваклер, 1997. — 300 с.
 10. Молчанова Ю. Эффективность управлінської діяльності в системі державної служби: соціально-психологічний аспект // Вісн. НАДУ. — 2005. — №1. — С. 427—434.
 11. Нижник Н., Маликов О. Системний підхід в організації державного управління: навч. посіб. — К.: Вид-во УАДУ, 1998. — 160 с.
 12. Орбан-Лембрик Л. Психология управления. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
 13. Ожегов С. Словарь русского языка. Около 57000 слов / С. Ожегов. — М.: Русский язык, 1975. — 874 с.
 14. Пахомова Т.І. Державна служба: система і особистість: монографія. — Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2002. — 410 с.
 15. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє: монографія / В.П. Приходько, П.І. Крайнік, І.А. Грицяк; відп. ред. І.А. Грицяк; Нац. акад. держ. упр. при Президентів України. — К.: К.І.С., 2009. — 239 с.
 16. Родина О. О понятии "успешность трудовой деятельности" / О. Родина // Вестник московского университета, 1996. — №3. — С. 60—67.
 17. Чернобровкіна В. Мотиваційно-потребові та ціннісні передумови прагнення особистості до успіху / В. Чернобровкіна // Міжнародна науково-практична конференція "Успішність особистості: потенціал та обмеження": http://www.psy-science.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=_ua/knopki/konfer-2010/index.php. — Назва з екрану.
 18. Цветков В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). — Х.: Право, 1996. — 164 с.
 19. Aive Pevkur. Compatibility of public administration systems and ethics management [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.law.kuleuven.be/milan-2006/pevkur.pdf> — Назва з екрану.
- Стаття надійшла до редакції 17.06.2011 р.*