УДК 159.923.2

***В. Т. ЦИБА**, д-р філос. наук*
(Інститут психології ім Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)

ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 20–22

Згідно з пропонованою регулятивно-детерміністською парадигмою [3], самореалізація будь-якого соціального суб'єкта — від окремої особи до корпорації та держави — зумовлює ефективність його діяльності щодо задоволення своїх потреб. Останні є детермінантами активності суб'єктів, спрямованої на творення матеріальних та інформаційно-ідеальних (духовних) цінностей штучно-природного і соціального середовища. Творення цінностей — це антиентропійний процес, що потребує зусиль, затрат матеріальних та інтелектуальних ресурсів, спрямованих на подолання спонтанної руйнації ціннісного середовища. Для технічного і культурного прогресу процес творення цінностей має випереджати процес руйнації, деградації середовища. Виробництво необхідно спрямувати на протистояння цим руйнівним процесам шляхом створення штучного ціннісного середовища. І саме у випереджаючому процесі творення матеріальних і духовних цінностей реалізує себе соціальний суб'єкт — юридична чи фізична особа.

Особливості самореалізації індивідів пов'язані з тим, що деякі з них задовольняють свої так звані соціогенні потреби в індивідуальній діяльності, а інші — у складі колективних суб'єктів. До перших належать переважно люди творчих професій — вчені, письменники, композитори, художники тощо, а до других — здебільшого представники управлінського персоналу та інші працівники.

Зауважимо, що управлінці — це функціонери, включені в деяку соціальну технологію, яка регламентує їхні можливості особистісної самореалізації. Соціальна технологія створюється для досягнення соціальним суб'єктом деякої мети щодо задоволення визначених статутом потреб (інтересів) і являє собою документопотоки між внутрішніми підрозділами і зовнішніми суб'єктами. Управлінці забезпечують функціонування документопотоків завдяки визначеним у статуті їхнім правам і обов'язкам та набутій освіті з профілюючої діяльності організації. Щоб соціальна технологія функціонувала оптимально, в мережі потоків інформації кожна її ланка, в якій задіяні управлінці, має працювати бездоганно, без якихось відхилень від технології.

Особливості технології відображають різні можливості самореалізації управлінців. Це пов'язано з тим, що управлінців можна поділити на два крайніх типи: керівників і виконавців. Керівники приймають рішення щодо задоволення потреб організації, а виконавці забезпечують їх виконання.

Нагадаємо, що організація, очолювана керівником організації, являє собою систему із кількома підсистемами, тобто, по суті, це очолювані керівниками колективи виконавців. Структура організації відображає дерево цілей або цілей-потреб підрозділів і окремих працівників. Всі підрозділи зі своїми цілями, які є відгалуженнями дерева цілей організації, технологічно пов'язані документопотоками, необхідними для забезпечення функціонування і розвитку організації та спрямованими на задоволення її статутної потреби-цілі. Дереву потреб-цілей відповідає дерево потенційних самореалізацій працівників у межах їх статутних повноважень. Повна чи часткова самореалізація кожного працівника залежить від відповідності сформованої за здібностями та освітою його соціогенної потреби і передбаченої технологією організації потреби у фахівців з такою підготовкою. У випадку невідповідності потреби-цілі фахівця вимогам до працівника цієї

© В. Т. Циба, 2002

посади він не зможе з повною віддачею працювати через відсутність у нього достатньої мотивації виконання приписаних йому функцій.

У науковій літературі найвідоміші такі теорії мотивації праці: теорія ієрархії потреб Маслоу; ERG-теорія мотивації Альдерфера, двофакторна теорія мотивації Герцберга; теорія набутих потреб Макклеланда [1; 2]. Ці теорії грунтуються на ідеї про детермінацію діяльності комплексами потреб особистості, найвищою з яких є потреба в досягненні, рості, самореалізації. Ці психологічні механізми, основані на особистісних потребах, притаманні людині як такій, поза управлінською структурою. Коли людина опиняється у такій структурі, її можливості щодо задоволення різних потреб, зокрема соціогенних, істотно регламентуються. Обмежений комплексом норм щодо прав і обов'язків, працівник все ж намагається віднайти можливості для хоча б часткової самореалізації. Так, за двофакторною теорією мотивації Герцберга, один із факторів — фактор мотивації — містить комплекс внутрішніх спонук до трудової діяльності: досягнення, визнання, відповідальність, просування, власне роботу, можливість росту. Другий фактор — так званий гігієнічний фактор — містить набір зовнішніх умов праці: винагороду (зарплата), гарантії робочого місця, умови праці, статус, діяльність компанії, якість керівництва, якість внутрішньофірмових взаємовідносин. Очевидно, що можливості просування по службі зумовлені технологією управління робочим процесом. За запропонованою нами регулятивно-детерміністською парадигмою детермінантою активності суб'єкта є соціогенна потреба у творенні цінностей, які мають високу суспільну значущість, а критерієм її задоволення є самореалізація суб'єкта. Відмінною від названих теорій є ідея про те, що управлінці-керівники можуть самореалізуватись індивідуально, а управлінці-виконавці — переважно колективно у складі суб'єкта.

Дійсно, керівники, які приймають рішення щодо реалізації статутних цілей-потреб організації, уособлюють її як суб'єкта діяльності. У цій функції керівник має можливість проявити свої здібності, творчий потенціал у процесі прямування до мети (задоволення потреби) очолюваного ним колективу. Можливості самореалізації керівника можна прирівняти до таких можливостей суб'єктів-індивідів, якими є представники традиційно творчих професій. Але на відміну від останніх керівник уособлює колектив виконавців, і його самореалізація є і самореалізацією колективу. Що стосується управлінців-виконавців, то їхні можливості індивідуальної самореалізації обмежені. Як функціонери вони зобов'язані дотримуватись соціальної технології, виконуючи покладені на них функції щодо опрацювання різних рішень, наказів, ухвал та інших імперативних документів, доведення їх до адресатів і забезпечення їх виконання. Наприклад, перемога певної політичної партії на виборах до парламенту є насамперед особистісною самореалізацією лідера партії, але водночас і колективною самореалізацією партійних функціонерів і рядових членів партії. Те саме стосується і успішної виробничої компанії: відома марка її продукції свідчить про особистісну самореалізацію її керівництва і водночас про колективну самореалізацію менеджерів і всіх інших працівників. У конкретних випадках менеджери мають можливість для індивідуальної самореалізації в межах своїх повноважень, не обов'язково за умови високих досягнень компанії. Окремі працівники, в тому числі й менеджери, удостоюються урядових нагород або інших відзнак, що є критерієм їх самореалізації.

Не кожна особа, включена в технологічний ланцюг, здатна задовільно виконувати покладені на неї завдання й обов'язки. Незважаючи на достатньо глибоку освітянську підготовку членів колективу і усвідомлення ними своїх прав і обов'язків, на практиці вони не завжди можуть уникнути напруження і навіть конфліктних ситуацій в окремих ланках технологічного ланцюга, зумовлених психологічними чинниками.

Якщо управлінець є керівником і сформована у процесі соціалізації його неформальна життєва соціогенна потреба відповідає формальній потребі, тобто статутному призначенню очолюваної ним організації, то можна вважати, що він повністю адаптований до своєї посади. У цьому разі керівник має всі можливості для самореалізації як індивідуальність на відповідному щаблі статусу. Водночас з цим відбувається колективна самореалізація працівників організації.

Як зазначалось, можливості самореалізації управлінця-виконавця як функціонера обмежені. Проте у процесі самореалізації персоналу організації він самореалізується як її член, тобто як член політичної партії, спортивного клубу, художньої студії, як працівник комерційної фірми, нарешті, як громадянин держави, поділяючи їх успіх. Недостатні можливості індивідуальної самореалізації управлінця-виконавця компенсуються пристойною заробітною платнею в орга-

нізації, що відкриває перед ним можливості проявити себе в іншій сфері діяльності відповідно до своїх здібностей і уподобань на громадських началах, скажімо, у царині науки, техніки, мистецтва, спорту.

Гармонійно розвинена особистість прагне до самореалізації не тільки за місцем роботи, а й у політичній, економічній, освітянській, культурницькій, родинній, релігійній та інших соціальних інституціях суспільства.

Література

1. *Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл.* Организации: поведение, структура, процессы. — М., 2000.

2. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. — СПб., 2001.

3. *Циба В. Т.* Соціологія особистості: системний підхід. — К., 2000.