

**ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
ННІ психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»
Київський юнганський інститут
Асоціація глибинної психології «Теурунг»
Асоціація психологів РУз (Республіка Узбекистан)
Міжнародна асоціація піскової терапії (Білорусь, Росія, Україна)**

**МАТЕРІАЛИ
IV Міжнародної наукової онлайн-конференції
«ЮНГІАНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»**

05-06 червня 2021 року

м. Київ – 2021 рік

АНАЛІЗ КАТЕГОРІЙ «УСПІШНІСТЬ» ТА «ЕФЕКТИВНІСТЬ» ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ СУДОВОЇ УСТАНОВИ

Ніколенко О. В.

*студент I курсу магістратури спеціальності «Психологія»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
e-mail: plehanov999@gmail.com*

Гончарова Г. О.

*к. психол. наук., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
e-mail: HoncharovaGO@krok.edu.ua*

На сьогодні важливим аспектом діяльності будь-якої організації є ефективне управління. Багато хто, прочитавши цю тезу, зауважить, що без відповідальних, професійних і чесних виконавців побудувати успішну організацію неможливо. На керівника перш за все покладається втілення місії, цілей, ідей, принципів організації. Наприклад, за стародавніх часів Київської Русі, після смерті сильного правителя – Ярослава Мудрого, який здійснював вдале управління своєю державою, за князівський престол боролися одночасно декілька братів. Цей період ознаменувався політичним, економічним, соціально-культурним занепадом. Так і в керівництві. Підхід до організації роботи має бути єдиним, вертикально орієнтованим, оскільки саме керівник організації чи структурного підрозділу відповідає за втілення певних ідей в організацію роботи, і тому, в цілому, для структури важливим елементом її організації виступає саме керівник або керівництво.

Психологічне осмислення проблеми професійної успішності знаходимо в працях Т. Антоненко, О. Бондарчук, О. Журавльова, Л. Карамушки, В. Ликової, В. Панка, В. Семиченко, І. Сингаївської, Д. Фельдштейна та інших психологів. На сьогодні проблема професійної успішності є актуальною з огляду формування нової світоглядної парадигми українського суспільства, у тому числі нових особистісних цінностей. Така ситуація обумовлена змінами в усіх сферах суспільного життя, що вимагає нових фахових підходів для зміцнення української держави та посилення її конкурентоздатності на світовій арені. Не останню роль в цьому процесі відіграють професійно успішні особистості, здатні змінити фаховий імідж України [1]. І особливо відповідальною в цьому плані є постать керівника.

Одним із прикладів управлінських посад можемо назвати посаду керівника структурного підрозділу судової установи. Зокрема, саме від його вміння будувати професійні відносини із суддями, працівниками апарату, споживачами суддівських послуг, залежить злагодженість та ефективність діяльності всієї судової установи.

У різних джерелах, в тому числі й наукових, ми зустрічаємо терміни: ефективний керівник, успішний керівник. Спробуємо розібратися в цих термінах. Перш за все потрібно зауважити, що слово програмує в собі не просто суто означення тих чи інших явищ, – слово містить психологічний контекст.

Наприклад, Юрій Шевельов вважав, що «якби наша мова була суворо логічна, то ми мусли б для кожного з цих значень мати окреме слово; але мова звичайно ошадніша в засобах і легко обходиться одним словом, оскільки потрібне значення його підноситься контекстом. Ось ця властивість слова в різних контекстах набирати різних відтінків значення і називається полісемією (многозначністю) слова». Тим не менше, той же автор переконливо зауважує, що «Є, звичайно, випадки, коли полісемія слова буває некорисна і навіть просто шкідлива, випадки, коли потрібна абсолютна однозначність мови (дипломатична мова, судова, наукова)» [2]. Звісно, слова “ефективний” та “успішний” не є за своєю суттю полісемією. Але наш випадок – наочний приклад того, що значення слів відрізняються залежно від їхнього контексту.

Академічний тлумачний словник слово «успіх» визначає як “позитивний наслідок роботи, справи тощо, значні досягнення, удача; досягнення в навчанні, у вивченні чого-небудь; визнання кимось чийх-небудь позитивних якостей, особливостей; захоплення з боку осіб іншої статті” [3].

Слово ефективний «народжений» від «ефект». Той же словник визначає, що “ефект – це результат, наслідок яких-небудь причин, сил, дій, заходів. Ефективний – це той, хто приводить до потрібних результатів, наслідків” [3].

Варто зауважити, що в різних контекстах та реченнях можна використати як слово ефективний, так і слово успішний, і зміст буде однаковим.

В Законі України «Про державну службу» – одному з основних джерел регулювання діяльності керівника судової установи, слово ефективність, ефективний, зустрічається вісім разів і жодного разу не згадується термін успішний. В розумінні цього Закону ефективність – це раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики [4]. Отже можна припустити, що для держави «ефективний» набуває державницько-політичного значення, у той же час слово “успішний” радше означає успіх конкретної людини й проявляється він не тільки в професійному плані, а й особистісному.

Повернемося до Закону України «Про державну службу». Відповідно до цього Закону, «професійна компетентність – здатність особи, в межах визначених за посадою повноважень, застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку».

Як ми бачимо, законодавець на перше місце поставив, поміж іншого, професійний розвиток, а вже потім – особистісний. Це і не дивно, оскільки на державного службовця, перш за все, покладаються трудові функції.

Водночас, в контексті професійного розвитку, законодавець в цьому ж Законі визначив, що це безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного та професійного зростання, що базується на інтеграції знань, умінь і компетентностей. В цьому випадку законодавець на перше місце поставив особистісне зростання, а вже потім професійне. І хоча, відповідно до цього Закону, особистісна компетенція важлива для роботодавця виключно в трудовій площині, законодавець визнав важливість особистісного розвитку.

Бондарчук О. І. у статті «Суб'єктивне благополуччя як індикатор успішного життєвого шляху керівників освітніх організацій» шляхом емпіричних досліджень дійшла висновку про те, що «найбільш задоволеними життям є керівники з кар'єрною орієнтацією «Служіння», які орієнтовані на самореалізацію в усіх сферах життя, а не лише вертикальну кар'єру; сприймають дійсність у нерозривному зв'язку подій минулого, теперішнього, майбутнього; усвідомлюють їх вплив на свій життєвий шлях» [5].

Як ми бачимо, успіх в розумінні авторки – це багатовекторне явище, і він проявляється не тільки в робочий час, а і поза ним та стосується не тільки результатів посадової діяльності, а й особистісного аспекту.

Очевидно, необхідно обережно приходити до висновків. Проте, видно, що в розумінні законодавця ефективний керівник радше розуміється як ресурс для установи. В той же час, на нашу думку, успішний керівник асоціюється радше з людськими чи «людяними» чинниками, в цьому контексті успішний керівник виступає не просто як ресурс, а як людина. А тому успіх набуває позитивного, а не знеособленого забарвлення, як-от ефективність, успішний керівник «одягає» людську «подобу», а ефективний керівник – «абстраговану».

В статті Гірняка К. М. «Інтелектуальний розвиток як запорука успішності керівника» червоною ниткою автор проводить ідею успішної діяльності керівника в контексті його професійної діяльності. При цьому терміни «успішний керівник» та «ефективний керівник» у статті науковця набувають синонімії. Воно і не дивно, оскільки погляд автора статті заглиблений виключно в професійну площину. Прикладом може бути теза цього ж автора «існує пряма залежність між успішністю управлінської діяльності та інтелектом керівника, вважають окремі наукові школи. Однак необхідно зауважити, що дане твердження є не чітким у поставленому завданні, оскільки встановлена основна і початкова закономірність, що зв'язує ці два найбільш узагальнених явища – інтелект і ефективність управлінської діяльності» [6]. Видно, що автор для позначення одного і того ж явища використовує два різні терміни.

Варта уваги стаття авторів Зарубінської І. Б., Полухіна А. В. «Особистісно-психологічні особливості й професійна успішність керівника вищого навчального закладу». В цій статті автори вивчають професійну успішність керівника в контексті його особистісно-психологічних властивостей. «Властивість успішного керівника вищого навчального закладу, яка знаходиться також у площині його особистісно-психологічних особливостей, – здатність розуміти та впливати на емоції свої та підлеглих, уміння «тримати себе в руках», з повагою ставитися до людей, розуміти, що взаємини в колективі формуються на людських стосунках» [7]. Автори дійшли висновку про те, що важливим чинником успішної діяльності керівника є емоційний інтелект.

Отже можна зробити висновок, що успішність керівника – це багатовекторне явище, яке будується на особистісно-психологічних аспектах, професіоналізмі. В одному випадку ми можемо синонімізувати успішність й ефективність, в іншому говорити тільки про успішність, в третьому – про ефективність. Все залежить від контексту і мети застосування цих термінів. При цьому, автор тез дотримується думки про те, що ці два полюси (особистісно-

психологічний, професіоналізм) мають бути врівноважені, тоді ми можемо говорити про гармонійного й успішного керівника.

Список використаних джерел:

1. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. *Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.*
2. Шевельов Ю. *Нарис сучасної української літературної мови та інші лінгвістичні студії (1947-1953 рр.).* К.: Темпора, 2012. 664 с.
3. *Електронний Академічний тлумачний словник Української мови sum.in.ua.*
4. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII.
5. Бондарчук О. І. Суб'єктивне благополуччя як індикатор успішного життєвого шляху керівників освітніх організацій. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. № 3 (47). Т. 3. Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. С. 37–47.*
6. Гірняк К. М. Інтелектуальний розвиток як запорука успішності керівника. *Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С. З. Гжицького. Том 16. № 2 (59), частина 5, 2014. С. 51–57.*
7. Зарубінська І. Б., Полухін А. В. Особистісно-психологічні особливості й професійна успішність керівника вищого навчального закладу. *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України». № 3 (додаток 2). Тематичний випуск «Європейська інтеграція вищої освіти України у контексті Болонського процесу».* Київ: вид-во Інститут вищої освіти НАПН України, 2015. С. 67–76.