

## УСПЕШНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ: АНАЛИЗ ДЕФИНИЦИЙ

Е. С. Камшилина

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 22 сентября 2010 г.

**Аннотация:** анализируются подходы к определению понятий «успех» и «успешность», их различие, обосновывается авторская трактовка успешности управленческого персонала и характеризуется его отличие от конкурентоспособности, эффективности и производительности.

**Ключевые слова:** успех, успешность, управленческий персонал, конкурентоспособность, эффективность.

**Abstract:** the content of the paper characterizes approaches to definitions of the terms «success» and «successfulness», their distinction. The author proposes her definition of successfulness of personnel management and characterizes its distinction from such definitions as competitiveness, efficiency and productivity.

**Key words:** success, successfulness, management personnel, competitiveness, efficiency.

Эффективное управление при проведении организационных изменений является ключом к развитию любой компании. Изменения в хозяйствующих субъектах в нынешней экономической ситуации – сложная задача, справиться с которой могут только высококвалифицированные и успешные управленцы. Если уровнем квалификации в настоящее время управляют благодаря различным программам обучения и стажировок, то определение уровня успешности управленца представляется задачей с множеством неизвестных. Причины этого – в отсутствии валидных программ, ориентированных на обучение управлением успешностью, общепринятых стандартов в данной области, четкого понятия о том, на что направлена успешность. Однако в погоне за результатом необходимо представлять, что есть успех и успешность, для того чтобы цели, поставленные перед менеджерами, были достигнуты, а вклад персонала – адекватно и правильно оценен.

Успех относится к понятиям, смысл которых хорошо представляется в обыденном сознании. Однако его определение как термина, применимого к управленческим кадрам, далеко не тождественно обыденному в силу многовариантности смыслов и отношений последнего, проявляющихся в его семантике.

В настоящее время в литературе существует несколько подходов к определению успеха. В част-

ности, философский и социологический, психологический, филологический и др. (рис. 1).

Филология рассматривает успех как семантическую категорию, выделяя следующие определения. В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова фиксируются три значения понятия «успех»: (1) Удача в достижении чего-нибудь. (2) Общественное признание. (3) Хорошие результаты в работе или учебе. Словарь Вебстера определяет успех как «... благоприятный или удачный исход попыток или усилий, удовлетворительное завершение чего-либо, ...достижение благосостояния, положения и т.д., ...успешное осуществление или достижение».

Следовательно, можно говорить о двух семантических «пространствах» исследуемого понятия: пространства достижения намеченной цели, каких-либо желаемых благоприятных результатов, и пространства обретения индивидом некоторого уровня в социальном развитии (статуса, положения в обществе и т.п.). Этот вывод подтверждается и составом синонимических рядов успеха как словарной единицы. С одной стороны, в ее синонимах отражены принцип и степень ранжирования характеристик успешной деятельности: «благоприятный исход», «положительный результат», «достижение в освоении», «завоевание», «победа», «торжество», «триумф». С другой стороны, синонимический ряд описывает результаты социального взаимодействия индивида: «признание», «приобретение общественного положения», «престиж», «слава».

Философский и социологический подходы являются одними из наиболее общих. В рамках социо-



Рис. 1. Основные подходы к определению «успешности» разными науками

логического подхода успех рассматривается как «жизненное предназначение человека», «ценность, связанная с реализацией позиции в борьбе за выживаемость», «показатель адаптированности к социокультурным требованиям». Многогранность феномена проявляется в том, что, с одной стороны, успех – индикатор переживания индивидом результата собственных действий и усилий, с другой – показатель своеобразия его положения среди других людей и, следовательно, специфики его социальных связей и отношений.

Философия предлагает несколько определений «успеха», которые можно разделить на три основные группы. Первая, представителями которой являются Платон и Дж. Эдвардс, трактует успех как результат преодоления внешних обстоятельств и выражение сущностных структур человеческого бытия. Кроме того, авторы оценивают успех с точки зрения морали. Большое внимание мотивам признания и славы уделяет в своих «Диалогах» Платон. Слава понимается им как форма признания тех или иных заслуг, оценка реальных или мнимых достоинств человека. Подлинной же должна стать та слава, которая вызвана реальными заслугами и подкреплена надежным мнением.

Согласно пуританской философской доктрине (Дж. Эдвардс), человек, хотя и обладает сознанием

и волей, обречен на греховное существование, т.е. на несчастье, неудачу. На нем лежит «проклятие первородного греха» прародителей человечества Адама и Евы, которое не снимают ни благие дела, ни праведность. Такая точка зрения зафиксирована в трактате «Свобода воли», где отстаивается кальвинистский постулат о божественном предопределении. Эдвардс считает, что успех должен быть предопределен Богом, только в этом случае человек может быть успешным, хотя условия, в которые он попадает, могут повлиять на исход его дел, идей и т.д.

Вторая группа определений формируется в рамках философии Просвещения. Несмотря на отдельные, преимущественно внешние признаки сходства, идеология и философия Просвещения представляет прямую противоположность пуританизму. Идеологи Просвещения выдвигали тезис о человеке как естественном и общественном существе, подчеркивали влияние на него окружающих – природных и социальных – факторов. Однако воздействие внешних факторов не превращает его в игрушку обстоятельств, не лишает свободы и ответственности за свои поступки и поведение. Будучи существом, наделенным разумом и волей, человек обладает способностью формулировки целей, осмысления и выбора средств и путей их

достижения. Свобода действий выступает как нечто от природы данное человеку, неизменное, интуитивно им осознаваемое. Несмотря на влияние объективных обстоятельств, человек вправе стремиться к успеху, счастью, он способен достичь его, самостоятельно выбирая средства для этого.

Третья группа определений рассматривает успех и успешность через призму *экзистенциализма*. Экзистенциалисты понимают человека как некую сумму возможностей, реализация которых зависит исключительно от него самого. Все поступки личности определяются ее свободным выбором. Человек – это то, что он сам из себя делает. Или, как заявляет Ж.-П. Сартр, человек – это свобода. Поэтому он должен нести бремя ответственности не только за свои поступки, но и за судьбы всего человечества, уполномочен сам решать, быть ему успешным или нет, создавая свое «Я».

Следовательно, согласно философским и социологическим подходам, успех определяется как «жизненное предназначение человека», «ценность, связанная с реализацией позиции в борьбе за выживаемость», индикатор переживания индивидом результата собственных действий и усилий, а также «своеобразия положения индивида среди других людей» и, значит, специфики его социальных связей и отношений, «показатель адаптированности к социокультурным требованиям». В рамках философского и социологического подходов не учитывается влияние успеха личности на корпоративный успех.

Значительное внимание проблеме успеха уделяется в психологической науке. В рамках *психологического подхода* успех и успешность рассматриваются в двух основных сферах: проблемно-клинической (сосредоточенной скорее вокруг психологических проблем индивида, нежели ориентированной на выявление детерминант и манифестаций его успеха) и деятельностной (сосредоточенной на изучении характера и структуры социальных представлений об успехе и успешности деятельности).

Психология определяет успех через достижение, связывает его с мотивацией достижения: «мотивация достижения — одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успехов и избегать неудач»; «мотив (мотивация) достижения – внутреннее относительно устойчивое стремление человека к успехам в различных видах деятельности, является одним из важнейших среди совокупности факторов, определяющих мотивацию достижения

– поведение человека, направленное на достижение успехов в жизни». Успешность, в свою очередь, практически не рассматривается в качестве самостоятельного объекта исследования в рамках ни проблемно-клинического (А. Сосланд), ни деятельностного подходов (А. Б. Леонова, В. И. Медведев, О. Н. Родина). Как основная характеристика человеческой деятельности, она определяется как:

одна из базовых потребностей индивида, стимул его поступков;

основной мотив поведения, цель, на достижение которой направлены значительные усилия индивида;

результат эффективной деятельности, представляющий в качестве оценки со стороны как самого субъекта, так и его окружающих.

Как показывает анализ, в рамках философского, социологического, психологического подходов успешность предстает как сложный, многосторонний объект исследования, характеризующийся внутренним единством и противоречивостью: с одной стороны, успешность – это характеристика и индикатор переживания индивидом результата собственных действий и усилий, с другой – показатель своеобразия его положения среди других людей и, следовательно, специфики его социальных связей и отношений.

Анализ точек зрения ученых-экономистов позволяет говорить о генезисе успешности и профессиональной успешности. Например, труды отечественных ученых [1] указывают на неоднозначность, вариативность и комплексность определения успешности как таковой. Оно включает такие характеристики, как продуктивность, производительность труда, качество продукции, безошибочность действий, уровень сложности решаемой задачи и т.д. в зависимости от вида деятельности, успешность которого необходимо оценить. Наряду с указанными характеристиками успешности, по мнению авторов, следует учитывать и нервно-психические затраты, необходимые для достижения того или иного результата, а также степень удовлетворенности работника своим трудом.

В современной западной литературе доминируют термины «успех» и «профессиональный успех». Помимо определения профессионального успеха как такового в трудах западных ученых присутствует также разделение его на объективный и субъективный успех. В статье «Профессиональный успех и его детерминанты» Я. С. Хаммер анализирует работы западных коллег, связанные с определением успеха, а также с исследованием его

факторов [2]. К объективному успеху западная литература относит положительный результат в карьере, который может быть оценен окружающими людьми [3, 4]. Его можно измерить такими характеристиками, как заработная плата, количество продвижений по службе и уровень занимаемой должности в организации [5, 6]. Субъективным успехом называется совокупность суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах [3], его можно измерить параметрами удовлетворенности работой и карьерой [5, 6].

Понятие «успех» достаточно широко используется наукой управления. Например, в управлении персоналом оно раскрывается относительно профессиональной сферы. Однако категория успеха может быть не совсем корректна для оценки профессиональной деятельности управленческого персонала, поскольку она не принимает во внимание функции, которые он выполняет: планирование, учет, контроль, регулирование и оценку деятельности, социальную направленность на достижение корпоративных интересов. Смысловая окраска понятия «успех» больше говорит о результативной части действия, в то время как понятие «успешность» отражает процесс достижения успеха, а не сам успех как таковой (рис. 2).



Рис. 2. Схематическое представление успешности управленческого персонала

Воронежский государственный университет  
Камишлина Е. С., аспирантка кафедры управления персоналом  
E-mail: kvenya@mail.ru

На наш взгляд, успешность управленческого персонала – это свойство управленческого персонала, позволяющее достигать выполнения миссии организации, благодаря взаимодействию в процессе управления при условии удовлетворенности своим трудом и самореализации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтельев. – М. : МГУ, 1979.
2. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – № 4.
3. Ng T.W.H. et al. Predictors of objective and subjective career success : a meta-analysis / T.W.H. Ng et al // Personnel Psychol. – 2005. – Vol. 58. – P. 367–408.
4. Nicolson N. Playing to win : biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success / N. Nicolson, W. de Waal-Andrews // J. Organizat. Behav. – 2005. – Vol. 26. – P. 137–154.
5. Harris L. C. Approaches to career success : An exploration of surreptitious career success strategies / L. C. Harris, E. Ogbonna // Human Resources management. – 2006. – Vol. 45. – P. 43–65.
6. Judge T. A. et al. The Big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span / T. A. Judge et al // Personnel Psychol. – 1999. – Vol. 52. – P. 621–652.

Voronezh State University  
Kamshilina E. S., Post-graduate Student of the Department of Personnel Management  
E-mail: kvenya@mail.ru