

УДК 658:37.041 (045)

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЗАСОБАМИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Лугова В. М., к.е.н., доцент, Харівський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна,

Литовченко І. В., к.е.н., доцент, Харівський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація.** У роботі розглянуто основні підходи до розвитку персоналу організації. Обґрунтовано доцільність забезпечення саморозвитку в умовах обмеженості фінансових ресурсів підприємства. Розглянуто сутність самоменеджменту та його роль у саморозвитку персоналу.

**Ключові слова** — засоби активізації професійного саморозвитку, розвиток персоналу, самоменеджмент, саморозвиток.

Ефективне функціонування будь-якої організації, насамперед, визначається рівнем розвитку її персоналу, адже в умовах швидкого старіння знань, умінь та навичок спроможність організації постійно підвищувати компетентність своїх працівників є одним із головних чинників забезпечення її конкурентоспроможності на ринку.

Аналіз наукових джерел показує наявність різних підходів до розуміння сутності розвитку персоналу, що свідчить про комплексність, багатогранність даного поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем.

Один з підходів полягає у ототоженні розвитку персоналу та професійного навчання працівників. Зокрема, у Законі України «Про професійний розвиток працівників» [1] професійний розвиток працівників зводиться до професійного навчання працівників, під яким розуміється процес цілеспрямованого формування у

працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва. Інший підхід полягає у тому, що до розвитку персоналу включають досить широкий спектр заходів, а саме: професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, планування кар'єри, професійну адаптацію та інше. Наприклад, А. Кібанов розвиток персоналу визначає як сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботи з кадровим резервом [5].

На нашу думку, найбільш конструктивний підхід до визначення сутності розвитку персоналу був запропонований Й. Петрович та Р. Винничук [2]. Вони виділили три основні підходи до розвитку персоналу організації, а саме системний, процесний та культурологічний, як такі, що всебічно характеризують природу й особливості розвитку персоналу організації.

Системний підхід дає розуміння розвитку персоналу як системи, яка поєднує заходи з професійного навчання; планування та розвитку кар'єри; створення та ведення

кадрового резерву; розкриття потенціалу працівників, найефективнішого використання їхніх здібностей, знань і навичок.

З позиції процесного підходу розвиток персоналу – це процес, який має часові рамки, етапи і ряд послідовних дій, спрямованих на досягнення цілей організації. Завдяки вжиттю заходів із розвитку персоналу відбувається послідовна зміна знань, умінь та навичок працівників. Таким чином, ключове місце у процесі розвитку персоналу займає визначення та оцінювання компетентності працівників організації.

Вивчення розвитку персоналу крізь призму організаційної культури дозволяє розглядати його не лише як зміну знань, умінь та навичок працівників, а і розвиток їх соціальних, психологічних, моральних якостей, що спонукає працівників до саморозвитку [2].

Незважаючи на те, що розвиток персоналу є важливою умовою розвитку підприємства на практиці йому приділяється замало уваги. Однією з причин цього є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує значних капіталовкладень, а зараз більшість підприємств не має вільних фінансових ресурсів, які можна було б витратити на розвиток персоналу. Ще однією причиною є побоювання керівництва втратити витрачені на навчання персоналу кошти через можливу зміну роботи останніми, після підвищення своєї компетентності.

Вирішити проблему розвитку персоналу допоможе перехід у режим саморозвитку – цілеспрямованої творчої зміни власних особливостей для найбільш ефективного здійснення трудових функцій. Тобто працівники мають усвідомити та прийняти на себе відповідальність за власний професійний розвиток, а керівництво підприємств має забезпечити підтримку працівників, які займаються саморозвитком.

Професійний саморозвиток – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов

професійної діяльності та власної програми розвитку.

Саморозвиток відбувається тільки у тих осіб, які володіють необхідними якостями, головними з яких є: внутрішня мотивація щодо виконання професійних завдань, досягнення високих результатів в їх вирішенні; здатність до саморозвитку; розуміння змісту і методичних основ саморозвитку.

Основу здатності до саморозвитку складають уміння [3]:

бачити свої недоліки і обмеження;  
знати свої сильні та слабкі сторони;  
аналізувати причини успіхів та невдач у власній діяльності;

критично оцінювати результати своєї роботи, як позитивні, так і негативні.

У змістовному плані існують три напрями професійного розвитку:

формування необхідних умінь і якостей;  
розвиток наявних позитивних умінь і якостей, які можна підсилити за умов цілеспрямованого удосконалення;

усунення недоліків і обмежень, що знижують ефективність діяльності і заважають професійному зростанню працівника.

Головну роль в даному аспекті має відігравати самоменеджмент – система способів діяльності, що дозволяє максимально використовувати власні можливості, свідомо і раціонально управляти своїм життям, активно і ефективно впливати на зовнішні обставини на роботі і в особистому житті в своїх цілях. Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті для досягнення поставлених цілей [4].

Відправною точкою процесу саморозвитку працівника є визначення рівня власної компетентності та відповідності її рівня посаді та професійним обов'язкам. Лише за умови, коли рівень розвитку компетентності працівника виявиться достатнім, він може продовжувати

працювати на займаній посаді або брати участь у заходах службово-професійного просування.

Зважаючи на це, працівники можуть скористатися наступними засобами активізації професійного саморозвитку [3]:

самоконтроль компетентності, який полягає у постійному відстеженні знань сучасної економіки, менеджменту, галузевих технологій, а також новацій, які використовуються в управлінні, та оцінці своїх особистісних професійно значущих якостей;

інвентаризація змін в роботі і в собі. Сенс цієї процедури полягає в тому, щоб своєю професійною готовністю постійно випереджати рівень вимог до завдань, які необхідно виконувати на робочому місці;

уміння вчитися. Створення у себе установки на пошук і освоєння нового в різних ситуаціях, відкритість новій інформації, знанням, новому досвіду.

#### *Список використаної літератури*

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

2. Петрович Й. М. Концептуальні підходи до розвитку персоналу організації / Й. М. Петрович, Р. О. Винничук // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 3-4(2). – С. 27-30.

3. Самоменеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. – М.: Издательство Московского университета, 2012. – 368 с.

4. Симонова А. А. Самоменеджмент педагога: сущность, содержание, технологии [Текст] : монография / А. А. Симонова. – Екатеринбург : Урал. гос.пед. ун-т, 2008. — 136 с.

5. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / ред. А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

#### *Автори*

Лугова Вікторія Миколаївна, к.е.н., доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Viktoriia.Luhova@m.hneu.edu.ua)

Литовченко Ірина Володимирівна, к.е.н., доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (iryna.lytovchenko@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 06 січня 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.