

## СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108:316.7

**Штока Є.Т.**  
здобувач

Одеського національного економічного університету

### ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ САМОРОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Висвітлено питання формування культури саморозвитку персоналу в умовах економіки знань. На основі виділення структурних компонентів культури саморозвитку працівників зроблено висновок про необхідність моделювання індивідуальної траєкторії культури саморозвитку працівника. Визначено основні напрями формування індивідуальної траєкторії освіти та культури саморозвитку працівників.

**Ключові слова:** організація, що самонавчається, безперервна освіта, саморозвиток, самоосвітня діяльність, культура саморозвитку працівника, індивідуальна траєкторія формування культури саморозвитку.

#### Штока Е.Т. ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ САМОРАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Освещены вопросы формирования саморазвития персонала в условиях экономики знаний. На основе выделения структурных компонент культуры саморазвития работников сделан вывод о необходимости моделирования индивидуальной траектории культуры саморазвития работника. Определены основные направления формирования индивидуальной траектории образования и культуры саморазвития работников.

**Ключевые слова:** самообучающаяся организация, непрерывное образование, саморазвитие, самообразовательная деятельность, культура саморазвития работника, индивидуальная траектория формирования культуры саморазвития.

#### Shtoka E.T. FORMATION THE CULTURE OF SELF-DEVELOPMENT PERSONNEL OF ORGANIZATION

The article deals a questionsforming of self-development personnel in the conditions of knowledge economy. On the basis of allocation of the structural component the culture of self-development employees are concluded the necessity of modeling individual trajectories of cultural self-development employee. The basic directions of the formation of education individual trajectory and culture of the self-development of employees are defined.

**Keywords:** learning organization, continuous education, self-development, self-educational activity, the culture of the self-development of employees, an individual trajectory of the formation of culture the self-development.

**Постановка проблеми.** Якісна зміна ролі людини в економіці, що пов'язана з розвитком продуктивних сил, зумовила підвищений інтерес до розвитку персоналу, проблем збільшення людського капіталу та реалізації трудового потенціалу. Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішної діяльності організації. Це пов'язано з тим, що робота в умовах жорсткої конкуренції висуває високі вимоги до рівня кваліфікації, знань і навичок працівників. Таким чином, у сформованій ситуації дослідження існуючих можливостей і готовність персоналу організації до розвитку і самонавчання стає одним з вельми актуальних завдань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та методичні основи дослідження розвитку та навчання персоналу відображені в працях В.А. Антропова, Т.Ю. Базарова, Г.Я. Беякової, В.И. Беяева, В.А. Дятлова, Л.В. Івановської, А.Я. Кібанова, А.Л. Мазіна, С.А. Маруєва, Е.А. Мітрофанової, В.С. Паршиної, В.В. Травіната та ін. Питаннями організаційного навчання займалися такі дослідники, як Б.З. Мільнер, У. Вількесманн, В.А. Дресвянников, Дж. Стоунхауста та ін. Особливості формування організації, що самонавчається, її ознаки та специфіка викладені в роботах К. Аргіріса, Б.Д. Брейма, Д.А. Войнова, І.А. Кокорева, Е.М. Короткова, В. Маліновського, Б.З. Мільнера, І. Нонака, С.Р. Семушкиної, П. Сенге, Х. Такеучі.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Аналіз робіт вітчизняних та закордонних

авторів дозволив створити значну базу для осмислення закономірностей та процесів розвитку персоналу в організації, що самонавчається. Між тим аналіз професійної літератури виявив, що на сьогодні відсутнє визначення наданих можливостей та готовності персоналу до розвитку та самонавчання в змістовній структурі організації, що самонавчається (що являє собою «потенціал організації, що самонавчається») та методичного інструментарію для дослідження рівня реалізації потенціалу самонавчання.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні засад формування культури саморозвитку персоналу сучасної організації. Відокремлено такі завдання: розкрити сутність та зміст професійного саморозвитку в умовах економіки знань, визначити шляхи його оптимізації, оцінити вплив професійного саморозвитку на ефективність діяльності персоналу та організації у цілому.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Персонал виступає головною стратегічною рушійною силою в розвитку та підвищенні ефективності організації за допомогою перетворення знань у головний стратегічний ресурс. Саме знання та вміння персоналу лежать в основі розвитку організації та є джерелом високої продуктивності, інновацій та конкурентних переваг компанії в умовах економіки знань. Отже, персонал організації розглядається в якості ключового фактора, що визначає ефективність використання всіх інших ресурсів, наявних у розпорядженні організації.

Людина одержує професійні знання, уміння, навички, компетенції в системі неперервної освіти, що обумовлює її важливе місце у створенні майбутнього інтелектуального капіталу суспільства, організацій, підприємств, установ, колективів.

Як зазначає Р. Дафт, «щоб досягти успіху, а іноді й просто вижити в сучасному швидкоплинному бізнесі, люди та організації повинні безперервно вчитися» [1, с. 157].

Безперервна освіта – це поповнення знань, формування умінь, навичок, компетенцій в освітніх установах й закладах у межах організованої дидактичної системи та самостійним шляхом (відвідування лекцій, тренінгів, участь у семінарах, конференціях, спілкування з іншими людьми, навчання на уроках минулого та на досвіді). Стосовно організації, безперервна освіта – це процеси та системи, що забезпечують людині можливість навчання, обміну знаннями, застосування цих знань у професійній діяльності [1, с. 157].

Безперервний розвиток працівників передбачає не тільки підвищення їх кваліфікації, перепідготовку, а й стимулювання постійного саморозвитку для успішної життєдіяльності в умовах, що постійно змінюються. Найбільш актуальною проблемою є організація та управління самоосвітою як провідною формою безперервної освіти в умовах сучасності, пошуків індивідуальних шляхів її реалізації. В даний час в умовах професійної діяльності склалася ситуація, яка свідчить про те, що тільки компетентні, самоорганізовані та ініціативні фахівці здатні самовдосконаливатися як у професійному, так і в особистісному плані, є конкурентоспроможними та найбільш затребуваними [2].

Самоосвіта, як складова частина системи безперервної освіти, виступає як сполучна ланка між базовою освітою (загальною та професійною) і періодичним підвищенням кваліфікації, перепідготовкою фахівців. Самоосвіта завжди має на меті одержання кваліфікації або підвищення освітнього рівня.

З нашої точки зору, самоосвіта – це спосіб підтримки професійної компетентності через творче освоєння працівником своєї професійної ролі з метою її належного виконання.

Результатом самоосвіти (продуктом) самоосвіти в умовах корпоративного розвитку має стати вдосконалення ключових компетенцій персоналу. При цьому під сучасними ключовими компетенціями ми розуміємо знання, вміння та навички (знання в дії), а також здібності, необхідні для успішної діяльності в конкретних ситуаціях, тобто деякі задані вимоги до діяльності.

Таким чином, професійна самоосвіта – це цілеспрямована, систематична діяльність, що керується самою особистістю та служить для вдосконалення її професійної діяльності.

Основними характеристиками професійної самоосвіти є:

- по-перше, професійна самоосвіта є складовою частиною щодо самостійного виду діяльності – професійного самовдосконалення, сутність якого полягає у свідомому формуванні, розвитку та вдосконаленні професійно важливих якостей і в цілому професійної компетенції (знань, навичок, умінь, професійних позицій);

- по-друге, самоосвіта виступає сервісною діяльністю по відношенню до провідної діяльності працівника будь-якого посадового рівня, отже, її сутність можна зрозуміти, якщо дослідити систему діяльності, в яку включений працівник;

- по-третє, самоосвіта як діяльність має свою структуру: мотиви, цілі, засоби, техніки, технології,

які, в свою чергу, є похідними від мотивів, цілей, засобів, технік, технологій основної професійної діяльності;

- по-четверте, мотиви самоосвіти включають в себе такі види спонукань, як інтереси, ідеали, прихильності, тобто цілу гаму спонукань, що викликають активність працівника в роботі над собою;

- по-п'яте, професійна самоосвіта як складна система має певний зміст, внутрішню організацію та процесуальну динаміку, які залежать від етапу професіоналізації особистості, що знаходить своє вираження в спрямованості, цілях, засобах, методах і завданнях професійної самоосвіти.

Самоосвітня діяльність працівника орієнтує його на проектування особистісних досягнень, підвищення професійної компетентності. Зміст самоосвітньої діяльності розкривається через її функції.

Компенсаторна функція реалізується в придбанні працівником професійних компетенцій, якими інші працівники вже володіють; в розширенні загального кругозору, засвоєнні нової інформації тощо. В цьому випадку самоосвітня діяльність виступає в традиційно прийнятому змісті.

Функція адаптації дозволяє працівникові постійно пристосовуватися до мінливих вимог, тобто відбувається пристосування працівника до умов, що змінилися у професійної діяльності, до відновлення здатності ефективно самореалізуватися у нових умовах.

Розвиваюча функція передбачає формування здатності активно та компетентно брати участь у перетворенні себе, своєї діяльності; ця функція означає безперервне збагачення творчого потенціалу особистості.

Підкреслимо, що зазначені функції самоосвітньої діяльності утворюють своєрідну ієрархію, де розвиваюча функція найбільшою мірою відповідає сучасному етапу розвитку суспільства.

Стосовно окремої людини, культура безперервної освіти виступає як інтегративна характеристика її здатності до особистісного розвитку через спадкоємність освітніх практик, відображаючи обсяг і якість накопичених у цій галузі компетенцій. Треба зазначити, що особливості формування та реалізації культури саморозвитку персоналу обумовлені особистісними характеристиками та власним досвідом кожного працівника. Підтримка культури саморозвитку відбу-

Таблиця 1  
Структурні компоненти культури саморозвитку працівника

Структурний компонент	Зміст
Мотиваційний	Передбачає усвідомлення сенсу і ролі самоосвітньої діяльності для професійної діяльності у майбутньому, для самореалізації і саморозвитку як одного з провідних мотивів культури саморозвитку
Когнітивний	Включає сукупність знань про особливості організації самостійної пізнавальної діяльності, способах і прийомах підвищення її ефективності
Креативний	Характеризується пізнавальною активністю, оригінальністю, навичками творчого підходу до свого розвитку, а також прагненням самостійно отримувати і перетворювати отримані знання та вміння
Операціональний	Включає наявність умінь здійснювати самоосвітню діяльність, використовувати на практиці основні методи пізнання вміння працювати з джерелами інформації

вається на протязі всього життєвого та професійного шляху працівника. Маючи на увазі, що самоосвіта проявляється в самонавчанні, самовихованні та саморозвитку, можна виділити такі структурні компоненти культури самоосвіти: мотиваційний, когнітивний, креативний, операціональний (табл. 1).

Індивідуальну траєкторію культури саморозвитку працівника можна розглядати як доцільний вибір ним змісту, форм, методів, технологій, прийомів професійного розвитку на основі узгодження індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей і вимог організації.

Завданням організації в умовах розвитку економіки знань є створення умов для забезпечення реалізації індивідуальної траєкторії саморозвитку кожного працівника за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва. Це можливо за допомогою моделювання такої траєкторії. Моделювання – це метод дослідження об'єктів пізнання за їхніми моделями; побудова та вивчення моделей реальних предметів і явищ і конструйованих об'єктів для визначення або поліпшення їхніх характеристик, раціональних способів їхньої будови, керування ними тощо [3, с. 142–143].

Моделювання індивідуальної траєкторії освіти та культури саморозвитку працівників повинно враховувати фактори (зовнішні та внутрішні), що впливають на вибір чи побудову траєкторії, прийняття

рішень щодо вибору форм і способів освіти, розробки моделей освіти, інструментарію вимірювання результатів (рис. 1) [4]. Як видно з рис. 1, моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти працівника здійснюється під впливом внутрішніх потреб, цілей, мотивів працівника та вимог зовнішнього середовища (з боку керівництва, організації, суспільства).

Спираючись на роботи Г. Єльнікової та її співавторів щодо моделювання та моніторингу професійної діяльності [5], Л. Зайверта щодо управління часом [6], Н. Лукашевича щодо планування саморозвитку та самоосвіти [7], можна визначити напрями індивідуальної траєкторії освіти та культури саморозвитку:

1) розвиток професійної компетентності, що забезпечить успішність професійної діяльності, що містить такі компоненти: когнітивний (здатність до пізнання та застосування знань); функціональний (здатність до реалізації та поповнення способів дій та виконання функціональних обов'язків); поведінковий (здатність проявляти адекватні до ситуації поведінкові компоненти); особистісний (здатність до прояву особистісних і професійно значущих якостей);

2) опанування практикою самоменеджменту, що дозволить управляти найважливішими ресурсами – власним часом і власною діяльністю, користуючись

технологіями раціонального планування, самоорганізації, самоконтролю, прийняття рішень для забезпечення власного успіху;

3) розвиток власної сфери спілкування та взаємодії з іншими людьми, що дозволить ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді, впливати на інших людей і, у разі необхідності, захищатися від психологічного тиску інших осіб, бути членом колективу своєї організації, вкладати зусилля для формування сприятливого соціально-психологічного клімату;

4) розвиток власного інтелектуального та загальнокультурного потенціалу, що забезпечить поповнення власного ресурсу, дозволить працівникові йти «у ногу з часом», задовольняти його духовні потреби.

Процес вибору та побудови індивідуальної траєкторії освіти є циклічним, оскільки він орієнтований на задоволення певних потреб, мотивів, цілей особистості працівника.

Як тільки ці цілі, потреби, мотиви задовольняються, виникають нові цілі, потреби, мотиви, і цикл починає новий оберт. Цей процес і забезпечує безперервність освіти та саморозвитку особистості пра-

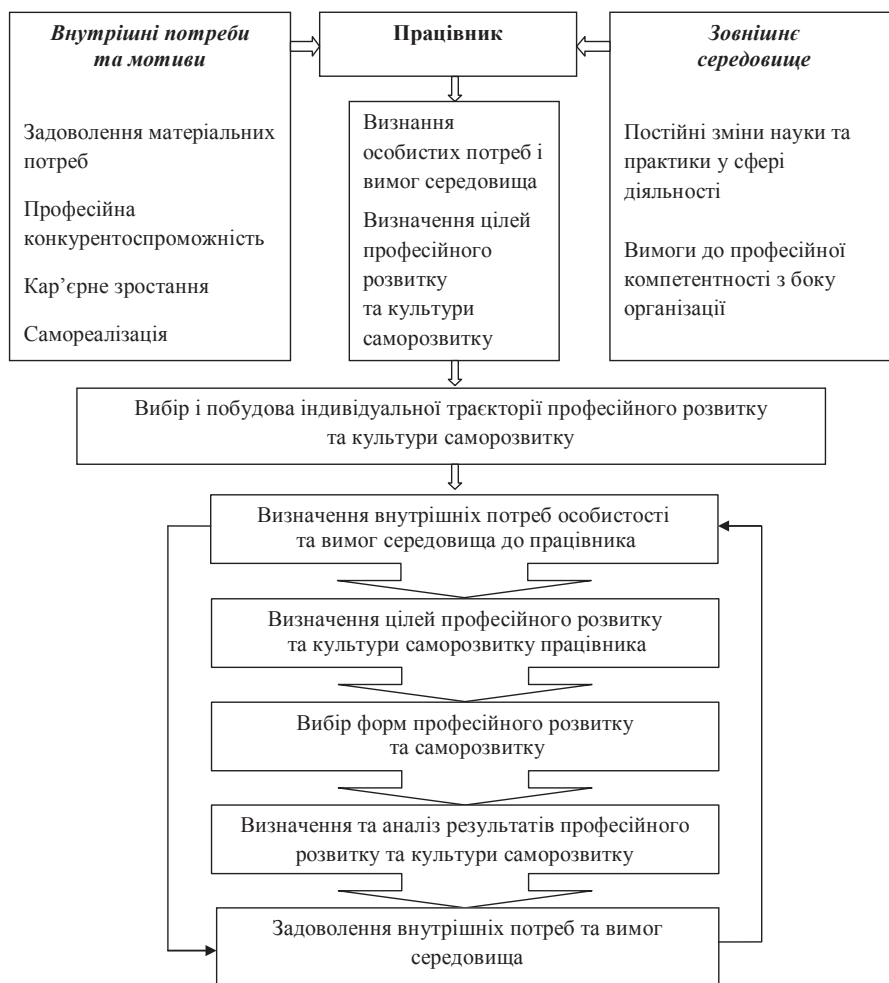


Рис. 1. Моделювання індивідуальної траєкторії культури саморозвитку працівника

цівника. Якщо цього не відбувається, то може виникнути ситуація професійного стресу та «вигорання» особистості, що призводить до погіршення стану здоров'я працівника, зниження ефективності його праці.

Культура саморозвитку не тільки впливає на розвиток професійних знань і способів діяльності, але й формує нову матрицю особистого досвіду дій і поведінки працівника у різних ситуаціях, розв'язання ним проблем та дій щодо їх запобігання у різних сферах життєдіяльності. Спираючись на існуючі дослідження щодо управління навчанням та розвитком персоналу (М. Магури; М. Курбатової [8], А. Кібанова, Г. Нікіфорова, С.В. Шекшня [9] та інших науковців), можна визначити переваги, пов'язані із організацією навчання та розвитку працівників на основі реалізації індивідуальної траєкторії освіти (рис. 2).

Слід відмітити, що компанія, в якій є співробітники, що саморозвиваються, має серйозний потенціал зростання; компанія, в якій кількість таких працівників збільшується, є перспективною; компанія, в якій більшість персоналу займається самовдосконаленням, є організацією, що вже навчається для подальшого розвитку.

Тому створення організаційних умов і ресурсів для саморозвитку працівників, формування та підтримка культури саморозвитку є ефективною формою інвестування компанії у свій власний розвиток.

Для ефективного впровадження культури саморозвитку компанії необхідною передумовою є створення відповідної організаційної культури та системи мотивації, що сприяють саморозвитку працівників.

Корпоративна культура може бути стимулюючою системою, мотивуючи співробітників займатись саморозвитком та самоосвітою, шукати нові, більш досконалі та ефективні форми поведінки та професійної роботи умовах постійних змін.

**Висновки.** Безперервний професійний розвиток є необхідним для забезпечення успішного функціонування та розвитку як окремого працівника, так і організації та суспільства в цілому; саморозвиток є основною формою безперервної освіти працівників в умовах постійних змін; найефективнішим способом реалізації безперервної освіти та самоосвіти працівника є побудова й реалізація індивідуальної траєкторії їх одержання.

Індивідуальна траєкторія культури саморозвитку працівника може здійснюватися за напрямками пошуку ефективних форм в системі безперервної освіти та моделювання власної самоосвіти й саморозвитку працівника, яке повинне враховувати вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на його потреби в освіті та самоосвіті, а також циклічний характер визначення та задоволення цих потреб.

Безумовно, результати проведеного дослідження не розв'язують усіх аспектів проблеми. Зокрема, подальшого вивчення вимагають питання впровадження підходів та моделей до управління саморозвитком персоналу.



Рис. 2. Потенційні переваги від впровадження культури саморозвитку

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Дафт Р. Менеджмент / Р. Дафт ; пер. с англ. ; 6-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 864 с.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании : [учеб. изд.] / И.А. Зимняя. – М. : Исследовательский центр проблем подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
3. Соціолого-педагогічний словник / Укл. [С.У. Гончаренко, В.В. Радул, М.М. Дубінка та ін.] / За ред. В.В. Радула. – К. : ЕкОБ, 2004. – 304 с.
4. Полякова Г. Напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти педагогічних працівників / Г. Полякова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10polspw.pdf>.
5. Єльнікова Г.В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : [монографія] / [Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін.] ; за заг. ред. Г.В. Єльнікової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 572 с.
6. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках. Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время / Л. Зайверт ; пер. с нем. – М. : Экономика, 1990. – 232 с.
7. Лукашевич Н.П. Теория и практика саморазвития : [учеб. пособ.] / Н.П. Лукашевич ; изд. 2-е, доп. и перераб. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
8. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2004. – 216 с.
9. Управление персоналом организации : [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова ; 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.