**САМОРАЗВИТИЕ РАБОТНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ**

SELF-DEVELOPMENT OF THE EMPLOYEE IN THE ORGANIZATION

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема личного развития работника в организации, сформулированы значимость, основные этапы и процесс самосовершенствования. Так же разработана программа саморазвития на примере турфирмы «Альтаир», с учетом особенностей сотрудников.

*Аnnotation*

*This article deals with the problem of personal development of an employee in organizations, the importance, main stages and process of self-improvement are formulated. "Altair", taking into account the characteristics of employees.*

Ключевые слова: саморазвитие, обучение, личность.

*Key words: self-development, training, personality.*

Сегодня вместе со сменой модели управления организаций, происходит и преобразования в понимании роли сотрудника, его рассматривают как активного субъекта управления, партнера, который содействует успеху, лидера, обладающего средствами и инструментами для перемен. Такое понимание преобладает в инновационных организациях, где источниками изменений и роста, являются лидерство, рассредоточение решений и функций, стремление сотрудников к саморазвитию, его ориентир на достижение целей, способности к самообучению.

Необходимость развития личности сотрудников обусловлена потребностями компании, состоящими в повышении качества рабочей силы, целесообразно говорить о том, что в условиях корпоративного образования должно осуществляться и развитие личности.

Проблемой личной мотивации, лидерства и саморазвития сотрудника возникла еще в период формирования управленческой мысли в теориях А. Маслоу, М.Герцберга и многих других.

Понятие self-development в англоязычной литературе по менеджменту касаются развития персонала, его компетенций, его профессионализма, его личностного роста [1, с. 91]. Однако это «саморазвитие» работника понимается как важный, но локальный фактор организационных изменений, непосредственно не влияющий на развитие и эффективность всей организации. Но – и это самое главное - в рамках этих концепций, так или иначе, работник рассматривался только как объект управления.

Применение человеческих возможностей для любой компании является почти неограниченным средством развития. Эффект саморазвития заключается именно в том, что источником развития становятся не внешние или внутренние ресурсы – материальные, финансовые, человеческие – в смысле квалификации работников, организационные, но внутренние ресурсы работника – его знания, его желания, креативность, стремление и способность к обучению и развитию, его желание самореализации. «То, что предприятия рассматривают как «свой» человеческий капитал – на самом деле бесплатный ресурс, внешняя данность, которая возникла сама собой и продолжает производить самое себя. Фирмы лишь улавливают эту способность самосоздания и направляют ее в нужное русло»[2, с. 38].

В современном мире разработано большое число методов личного развития, карьеры и жизни руководителя. Одни из них направлены на краткосрочный период, например борьба с нерациональным использованием времени, а другие ориентированы на более продолжительный срок, такие методы принято называть стратегическими.

Процесс саморазвития( с учетом только жизни внутри организации): может включать в себя следующие этапы:

- понимание необходимости саморазвития;

- формирование личной программы развития;

- мероприятия по реализации программы;

- внесения поправок и дополнений в программу;

- анализированные результатов программы;

- формирование новых целей.

Разрабатывая программу саморазвития, работник уже находиться в процессе совершенствования. Толковая индивидуальная программа профессионального самосовершенствования на «выходе» — это закономерный итог соответствующего обеспечения на «входе» и продуктивной творческой деятельности в процессе её реализации.

Для эффективной работы над программой развития, необходима действенная мотивация, готовность действовать и соответствующая первоначальная информация о методах, подходах и новых технологиях управления, в данной области, сфере или конкретной ситуации.

Программа личного развития и развития организации имеют ряд обязательных свойств: актуальность, рациональность, реалистичность, целостность, контролируемость. Допускается отсутствие некоторых свойств, например координация деятельности людей. Такая программа будет являться вариативной: программа -максимум, программа-минимум, комплексной.

Личная программы существенно отличается от организационной программы тем, что она является личным документом и ориентирована на короткий период и одного читателя.

Существуют несколько этапов работы над программой саморазвития, а именно:

1 этап включает в себя самодиагностику, т.е. критический анализ своей деятельности и личности, фиксация проблем и их причин.

2 этап состоит в создании образа себя будущего.

3 этап заключается в определении стратегии саморазвития, перехода в новое состояние, основных областей (направлений) работы над собой, этапов и рубежей (задач).

В 4 этап входит конкретизация целей и результатов.

5 этап заключительный, он включает в себя разработку плана действий по саморазвитию.

Сотруднику необходимо ориентироваться не только на профессиональное развитие. Саморазвития можно считать полноценным тогда, когда задействованы все сферы жизни работника и не ограничивается приделами служебной проблематики.

Для исследования данной проблемы возьмем туристическую фирму «Альтаир»

ООО «Альтаир» занимается следующими видами деятельности:

* индивидуальные туры в любую точку мира;
* разработка любых сложных маршрутов;
* аренда вилл, шале, яхт, автомобилей;
* гиды, экскурсии;
* VIP-обслуживание в аэропортах;

Одной из важных проблем в фирме является стагнация личного развития работника, что негативно сказывается на эффективности деятельности. Решение этой проблемы позволит не только иметь высококвалифицированных специалистов, но и создать условия для дальнейшего развития бизнеса.

Необходимо разработать план и программу саморазвития исходя из категорий сотрудников.

Для определения категорий работников было проведено анкетирование в результате которого были выявлены 3 группы сотрудников. А именно:

1 категория – 20 % сотрудников;

2 категория – 70 % сотрудников;

3 категория - 10 % сотрудников.

Для эффективного процесса саморазвития целесообразно разработать программу саморазвития для каждой из категорий, учитывая особенности сотрудников входящих в них.

В первую категорию входят сотрудники, обладающими такими качествами как: энергичность, способность к мотивации других людей, умение принимать решения и выполнение своих функций.

Во вторую группу можно отнести квалифицированных специалистов, которые обладают энергичностью и инициативностью в меньшей степени чем сотрудники принадлежащие к первой группе. Их можно назвать «душой» организации.

В третью категории относят тех работников которые не выполняют своих обязательств должным образом, да и не хотят. Их называют «лентяями»

Для работников первой категории необходимо создавать программы нацеленные на совершенствование индивидуальной эффективности, которые на различных сферах личности, такие как эмоциональная, интеллектуальная, поведенческая гибкость и направленность личности; развитие качеств управляющего.

Работники второй категории, составляют основную часть сотрудников, для них программа развития должна быть направлена на вырабатывание корпоративных и профессиональных навыков, связанные с в первую очередь с такими сферами личности, как целеустремленность и профессионализм.

Создание программы развития для сотрудников третьей категории является не целесообразным, так как затраты на их развитие не обоснованы.

В реальности в процесс обучения и развития привлекаются не все работники, входящие во вторую категорию, а лишь те которые являются значимыми для развития организации в целом. Такое явление обоснованно в первую очередь экономически, т.е. развитие личности работника является затратным процессом и для получения эффекта от этого, организация включает в него тех работников, которые лично в этом заинтересованы и ответственно подходят к делу [3, с. 65].

Так же можно говорить о роли тех факторов развития личности в обучении: самостоятельный выбор траектории образования и развития; опора в компании развития сотрудников на их личную активность и свойства субъектности; организация развития личности с опорой на потенциал работников.

Можно сделать вывод, что при организации процесса обучения в компании, так же должны затрагиваться проблемы саморазвития каждого работника, а так же должны быть созданы, стимулирующие развитие и саморазвитие личности в таких сферах, как ее направленность, компетентность и гибкость.

**Список используемых источников**

1. Ариели Д. Поведенческая экономика. Почему люди ведут себя иррационально и как заработать на этом. М., Манн, Иванов и Фербер, 2013.

2. Комаров С.В. Принципы саморазвития организации: методологический и теоретический анализ // Девета международна научно-приложна конференция «Мениджмъент на иновациите предприятия, банки, университети». – Сборник научни трудове. Варна, 2012.

3. Комаров С.В. Самоопределение менеджера. Инновационное развитие компании и решение проблем // Креативная экономика, 2010. №8.

© Е.В. Москаленко