

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ САМОРАЗВИТИЯ КАК МЕТОДА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Е.Д. Носкович, 2 курс*

*Научный руководитель – П.В. Гуца, к.э.н., доцент*

*Полесский государственный университет*

В постоянно меняющемся современном деловом мире саморазвитие работника играет значимую роль в процессе развития персонала и повышения эффективности трудовой деятельности. Однако далеко не все руководители уделяют достаточное внимание саморазвитию сотрудников.

Под саморазвитием следует понимать комплекс целенаправленных и осознанных действий, которые позволяют совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, улучшать личностные качества, повышать результативность своей деятельности [1, С. 168]. В процессе саморазвития человек одновременно является и субъектом, и объектом управления. Он проявляет внутренние усилия для развития своей личности, определяет важность тех или иных действий в процессе самоизменения и стремится к достижению поставленных перед собой целей.

Но даже обладая способностью к самоуправлению и осознавая свой идеал, не каждый человек стремится себя изменить. И на это оказывает влияние как персональный характер, так и среда, в которой человек живёт и трудится.

Нельзя отрицать, что саморазвитие является жизненным выбором, ведь каждый сам принимает решение, в каком направлении двигаться. Однако внешние воздействия могут существенно повлиять на данный выбор, и руководителям необходимо об этом помнить.

Большинство профессий не подразумевают саморазвитие как само собой разумеющееся явление. Поэтому при формировании кадровой политики стоит задуматься над обеспечением организации необходимыми ресурсами и условиями для саморазвития, что позволит получить мотивированный, эффективно функционирующий и целеустремлённый персонал.

Саморазвитие как метод развития и обучения персонала имеет ряд характерных *особенностей*:

1. Для начала, это один из наименее затратных методов увеличения трудового потенциала персонала. Упор прежде всего делается на личную активность сотрудников, их внутреннюю мотивацию к приобретению новых знаний и навыков, их желание улучшать качество и результативность

своего труда. Организация лишь оказывает поддержку, предоставляя персоналу необходимые финансовые и временные ресурсы.

2. К саморазвитию невозможно принудить, оно должно проходить на добровольной основе. В этом помогает система стимулирования, основанная на создании благоприятного морально-психологического климата, культуры саморазвития, а также на материальных и нематериальных вознаграждениях.

3. Саморазвитие охватывает разнообразные области деятельности, что подразумевает неограниченность выбора направлений, в которых может развиваться отдельный работник. Каждый сам видит свои недостатки, например, нехватка знаний, неумение применить изученное на практике или даже необходимость развития определённых личностных качеств. Работая над своими недостатками, сотрудник совершенствует себя, становится более компетентным, ответственным и продуктивным специалистом.

4. Саморазвитие вырабатывает у персонала чувство причастности к организации, поскольку развитие происходит не по принуждению, а опираясь на интересы сотрудников. Персонал в большей степени стремится раскрыть свой потенциал, применить в своей трудовой деятельности приобретённые знания, использовать новые методы и технологии выполнения своей работы, что повышает производительность организации в целом и приближает её к достижению поставленных целей.

5. Саморазвивающийся персонал психически более устойчив к негативному внешнему воздействию, легче справляется с трудностями и неудачами. Саморазвитие подразумевает новые достижения в жизни и карьере сотрудника, а также побуждает ставить перед собой очередные цели. Это позволяет ему чувствовать собственную важность и необходимость своей деятельности, придаёт интерес к выполнению работы.

Для успешного саморазвития персонала руководителю необходимо позаботиться о создании стимулирующей атмосферы в коллективе, а также самому стать примером и авторитетной личностью для подчинённых. Когда окружение сотрудника стремится совершенствовать себя, то и он сам приобретает мотивацию к саморазвитию, стремится не отставать от остальных или даже превзойти своих коллег. Это стремление нужно поощрять и всячески поддерживать. Организации следует предоставить персоналу свободный доступ к обучающему материалу, приветствовать обмен опытом между сотрудниками и вознаграждать за повышение производительности их труда.

Также стоит уделить внимание развитию следующих *умений* сотрудника:

– умение адекватно оценивать свои положительные и отрицательные качества, корректировать недостатки;

– умение проводить анализ своей деятельности, находить причины своих ошибок и оценивать последствия;

– умение критически оценивать не только свои неудачи, но и успехи.

Все эти умения дают основу для способностей к саморазвитию личности. И если сотрудник ими не обладает, необходимо помочь ему сформировать данные умения путём проведения обучающих тренингов.

Одна из опасностей, скрывающаяся за саморазвитием персонала, – это то, что рано или поздно сотрудник может перерастить свою фирму и покинуть её, возможно даже став конкурентом для организации. Для исключения подобной ситуации должна быть предусмотрена перспектива карьерного роста сотрудника.

Таким образом, высокая эффективность саморазвития как метода развития и обучения персонала доказывает необходимость его использования в управленческой деятельности. Правильное понимание специфики данного метода и условий его использования поможет организации воспитать активный, продуктивный и саморазвивающийся персонал.

#### **Список использованных источников**

1. Сухов, М.А. Условия для саморазвития сотрудников организации [Текст] / М.А. Сухов // Молодой учёный. – 2017. – № 25 (159). – С. 168-170.