

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

Саморазвитие персонала как фактор повышения эффективности
деятельности организации

Научный руководитель – Пугачев Василий Павлович

Снисаренко Ирина Михайловна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: snisarenkoim@gmail.com

В современном мире для успешной жизнедеятельности организации быстроменяющиеся условия, в которых она функционирует, определяют необходимость непрерывного повышения квалификации персонала. Российский рынок в особенности подвержен быстрым и частым изменениям, что указывает на высокую потребность предприятий в постоянном обучении и развитии работников.

Значимость поддержания высокого уровня профессиональной и личной компетентности сотрудников организации для эффективности ее деятельности заключается в том, что квалифицированные сотрудники, обладающие знанием новейших технологий и бизнес-процессов, наиболее производительны и рациональны в использовании ресурсов организации [3]. Также такие специалисты быстрее овладевают высокотехнологичной компьютерной техникой, что позволяет автоматизировать различные технологические процессы и, тем самым, повысить эффективность деятельности организации [2].

В системе методов обучения и развития персонала, которые применяются руководством организации для повышения эффективности ее деятельности, выделяется **саморазвитие сотрудников**. Оно включает в себя получение новых и улучшение уже имеющихся компетенций, необходимых как для развития самих работников, так и для достижения организационных целей и задач [1, с. 86].

Саморазвитие сотрудников выгодно отличается от других методов обучения и развития персонала и обладает следующими характерными чертами, которые обеспечивают максимально эффективную деятельность организации:

- Саморазвитие персонала является одним из **самых экономичных методов** повышения квалификации работников компании. Предприятие оказывает поддержку работникам в их желании заниматься саморазвитием, но именно личная активность работников является основополагающей в деятельности по саморазвитию.
- Саморазвитие работников нацелено на **максимально возможный спектр сфер**, в которых может развиваться работник. Саморазвитие предполагает личный выбор области развития, что подразумевает расширение кругозора сотрудников организации и позволяет им решать более сложные и разнообразные задачи, возникающие в процессе их трудовой деятельности.
- Саморазвитие в качестве метода обучения и развития сотрудников **в меньшей степени нуждается во внешнем стимулировании** со стороны работодателя, т.к. предполагается, что оно держится на интересах и уже имеющейся мотивации самих работников.

Таким образом, саморазвитие работников является одним из наиболее эффективных методов повышения квалификации персонала, что, в свою очередь, ведет к повышению

эффективности деятельности организации, т.к. качественная и быстрая работа сотрудников является основополагающим фактором успешной жизнедеятельности предприятия.

Источники и литература

- 1) Власова Е. А. Профессиональное саморазвитие будущих социальных педагогов. - Балашов: Арья, 2009. – 416 с.
- 2) Горбова, А. Кастомизированные программы: инновационный подход к обучению персонала / А. Горбова // Управление персоналом. 2011. №22. С. 43.
- 3) Симонова, М. Влияние конкурентоспособности и качества рабочей силы на эффективность работы организации / М. Симонова // Кадровик. 2012. №8. С. 119-124.