

**Саморазвитие персонала как процесс совершенствования личностных и профессиональных компетенций сотрудников организации**

**Научный руководитель – Пугачев Василий Павлович**

*Снисаренко Ирина Михайловна*

*Аспирант*

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

*E-mail: snisarenkoim@gmail.com*

Саморазвитие персонала повышает трудовой и творческий потенциал работников в современной организации, что позитивно влияет как на достижение предприятием высокого конкурентного преимущества на рынке, так и на удовлетворение различных потребностей сотрудников.

**Саморазвитие персонала** характеризует самостоятельное целенаправленное приобретение и улучшение уже имеющихся знаний, навыков и умений работниками организации. Оно состоит из личностного развития, интеллектуального развития, профессионального развития и физического развития [3, с. 86].

Саморазвитие персонала также включает в себя целенаправленную борьбу сотрудников с негативными характеристиками, препятствующими качественному выполнению их профессиональной деятельности.

Опираясь на многочисленные исследования структуры саморазвития личности, проведенные западными и отечественными учеными [2, 4, 6] и отличительные черты саморазвития персонала мы выделяем следующие компоненты структуры саморазвития персонала:

- **Мотивационно-ценностный компонент** включает в себя потребность сотрудников в саморазвитии и поиск путей и способов ее удовлетворения.
- **Информационно-когнитивный компонент** охватывает весь набор компетенций, которые персонал уже получил в процессе самосовершенствования и которые он еще только планирует освоить в ходе своего дальнейшего саморазвития.
- **Креативно-деятельностный компонент** состоит из практических действий персонала и руководства организации по саморазвитию знаний, навыков и умений, необходимых сотрудникам для достижения общих с предприятием целей и задач и создания посредством этих действий новых знаний, техник и технологий.
- **Оценочно-коррекционный компонент** характеризуется периодической диагностикой работы сотрудников по саморазвитию и оценкой уровня компетентности работников на данный момент, что помогает персоналу планировать дальнейшие действия по саморазвитию и улучшению своих результатов.

Таким образом, саморазвитие персонала представляет собой непрерывный динамический процесс, включающий в себя потребность в самосовершенствовании, поиск путей и способов удовлетворения этой потребности, создание условий, необходимых для саморазвития, самореализацию и диагностику деятельности по саморазвитию. Этот процесс невозможен без мотивационного влияния факторов внешней организационной среды и отличительных личностных характеристик персонала. Каждый этап этого процесса включает в себя компоненты саморазвития.

**Источники и литература**

- 1) Белова, Е.А. Уровни саморазвития личности в контексте использования электронно-образовательных ресурсов // Вестник ТГУ. 2015. №6 (146). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/urovni-samorazvitiya-lichnosti-v-kontekste-ispolzovaniya-elektronno-obrazovatelnyh-resursov> (дата обращения: 13.12.2015).
- 2) Божович, Л.И. Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности / под ред. Д.И. Фельдштейна. - М.: Педагогика, 1995. – 166 с.
- 3) Власова Е. А. Профессиональное саморазвитие будущих социальных педагогов. - Балашов: Арья, 2009. – 416 с.
- 4) Выготский, Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика, 1991. – 480 с.
- 5) Каптеров, П.Ф. О саморазвитии и самовоспитании // Педагогика. - 1999. - №7. – С. 73-85.
- 6) Тропникова, Н.П. Закономерности и принципы процесса саморазвития будущих педагогов профессионального обучения // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. 2011. №4 (49) С.83-87.