

УДК 316.74:378(043.3)

Н.В. ШЕВЧЕНКО

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ
ВЫПУСКНИКА ВУЗА****Шевченко Наталья Владимировна** – кандидат социологических наук, доцент Национального фармацевтического университета

В статье анализируется самоменеджмент, как фундамент современной образовательной парадигмы. Автор раскрывает понятие самоменеджмента в различных аспектах. Установлено, что самоменеджмент выступает основным инструментом для профессионального развития, карьерного роста, рассматривается как процесс самореализации себя в одной или нескольких видах деятельности.

Ключевые слова: самоменеджмент, образование, карьера, карьерный ресурс, конкурентоспособность.

У статті аналізується самоменеджмент, як фундамент сучасної освітньої парадигми. Автор розкриває поняття самоменеджмента в різних аспектах. Встановлено, що самоменеджмент виступає основним інструментом для професійного розвитку кар'єрного зростання, розглядається як процес самореалізації себе в одній або декількох видах діяльності.

Ключові слова: самоменеджмент, освіта, кар'єра, кар'єрний ресурс, конкурентоспроможність.

A self-management as foundation of modern educational paradigm is analysed in the article. An author exposes a self-management concept in different aspects. It is set that a self-management comes forward a basic instrument for professional development, career height, examined as a process of self-realization itself in one or a few types of activity.

Key words: self-management, education, career, career resource, competitiveness.

© Н.В. Шевченко, 2012

Постановка проблемы. В условиях постоянных трансформаций образование позиционируется молодежью как ресурс для социальной мобильности и освоения новых социальных ролей, капитал для инвестирования при достижении желаемого социального статуса. Вуз превращается в конструктора образа жизни, в структуру, которая дает индивиду навыки непрерывной адаптации. Знания должны быть гибкими, инструментальными, методологичными. Опираясь на фундаментальные знания, выпускник должен наработать методологию получения информации и продуктивного ее использования с целью продуктивного решения тактических задач, направленных на реализацию карьерных стратегий. Как показывают исследования, быстрее перестраиваются те, кто не боится отказаться от накопленного багажа. Поэтому в высшей школе важно осуществить системно-антропологический поворот на основе использования передовых идей социального реконструкционизма, ориентирующего на воспитание для трансформаций и социальных реформ, на обучение таким навыкам и знаниям, которые позволили бы выявлять проблемы, от которых страдает общество, и решать их.

В обучении нового типа сам студент выбирает свою образовательную траекторию, формирует навыки пожизненного образования как постоянного изменения идентичности. Карьерная цель воспринимается им как максимальное возвышение в профессиональном мастерстве в соотношении с должностными требованиями, приведение личной компетентности в соответствие с компетенцией по должности. Поэтому студент, мотивированный к карьерному росту, должен с помощью системы адекватных методов, средств и видов деятельности

накапливать определенную совокупность знаний, компетенций, формировать и развивать способности, умения и навыки получать новые знания и эффективно действовать в производстве, а также в иных сферах общественной жизни.

Конкурентоспособность выпускника определяется качеством его подготовки в вузе, а именно практико-ориентированным обучением и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности. Фирмы сегодня испытывают потребность в молодых специалистах, обладающих адекватной оценкой своих карьерных притязаний и возможностей принимающей организации, готовых начать карьеру с низовых ступеней, а также отличающихся мобильностью, адаптивностью и способностью быстро переучиваться. Немаловажным качеством с точки зрения работодателя является клиент-ориентированность молодого специалиста, под которой понимается подчинение своих интересов интересам клиента как на уровне сознания, так и на уровне обыденного поведения.

Приоритетной целью любого специалиста должно являться не краткосрочное прохождение различных тренингов и обучения, а создание собственной образовательной парадигмы, которая будет базироваться на «методологическом настрое» на постоянное самообучение, на способности управлять своей жизнью, на постоянном развитии своего потенциала, т.е. предполагать своеобразный самоменеджмент с целью повышения конкурентоспособности, выживаемости на рынке труда и дальнейшего профессионального роста. Именно поэтому конкурентоспособным и востребованным считается специалист, способный к постоянной динамике, владеющий новой информацией и современными

технологиями, а также способный рационально использовать свое время и ресурсы. Личность, занимающаяся самоменеджментом, выступает как активная, стремящаяся к определенным целям и постоянному личностному и карьерному росту. Отечественные и западные компании на современном этапе пришли к выводу, что личная заинтересованность человека в выполняемой работе, использование им полного объема своих навыков, умение творчески совмещать интересы компании и свои личные обеспечивает результат, который позволяет держать первенство в мире постоянной конкуренции.

Именно поэтому конкурентоспособным и востребованным считается специалист, способный к постоянной динамике, владеющий новой информацией и современными технологиями, а также способный рационально использовать свое время и ресурсы. Личность, занимающаяся самоменеджментом, выступает как активная, стремящаяся к определенным целям и постоянному личностному и карьерному росту. Отечественные и западные компании, на современном этапе, пришли к выводу, что личная заинтересованность человека в выполняемой работе, использование им полного объема своих навыков, умение творчески совмещать интересы компании и свои личные обеспечивает результат, который позволяет держать первенство в мире постоянной конкуренции.

Анализ последних исследований и публикаций. Следует отметить, что к вопросам самоменеджмента социологи начали обращаться только в последнее время в основном с целью теоретического обобщения для построения концепции карьеры (М.П. Лукашевич, В.Е. Пилипенко, В.С. Карпичев). Значительным вкладом в развитие позитивных линий при исследовании карьерного потенциала выпускников в условиях конкуренции и реализации самоменеджмента являются работы В.И. Астаховой, В.С. Журавского, Л.Г. Сокурской, И.О. Навроцкого.

Самоменеджмент (от self-management) – последовательное и целенаправленное применение апробированных методов работы в повседневной практике для того, чтобы оптимально и эффективно использовать свое время [1]. Таким образом, самоменеджмент – это наука о самоорганизации и самоуправлении человека.

Процесс самоменеджмента, с точки зрения последовательности выполнения конкретных функций, обычно состоит из таких этапов:

- определение цели (анализ и формирование личных целей);
- планирование вариантов деятельности (разработка планов своей деятельности);
- принятие решений по поводу путей реализации;
- организация процессов (составление расписания дня и организация личного трудового процесса);
- реализация поставленных задач;
- контроль и анализ результатов (самоконтроль).

Ключевым элементом самоменеджмента яв-

ляется преобразование постоянно возникающих в процессе управленческой деятельности практических ситуаций неупорядоченности условий потребностей и обстоятельств в целенаправленные, последовательные, осуществимые действия и задания.

Главную цель самоменеджмента можно определить как: оптимизацию и максимальное использование личных возможностей, осознанное управление собственной деятельностью, преодоление неблагоприятных внешних обстоятельств и факторов. Данный процесс возможен при реализации таких принципов, как системность, непрерывность и жесткая организация.

Цели исследования. Обоснование роли самоменеджмента в процессе трудоустройства, самоорганизации карьеры и возможностей ее корректировки в условиях глубинных социальных трансформаций.

Изложение основного материала исследования. Понятие самоменеджмента можно рассматривать в различных аспектах. В первую очередь это способ «самосовершенствования», определенная работа над собой, понимание необходимости в которой позволяет личности добровольно развивать свои знания, навыки, умения, потенциал и способности. Постоянная такая работа позволяет приобретать уверенность в своих силах, осознавать результаты своей деятельности, проявлять свои возможности и навыки, достигать саморазвития и самосовершенствования.

Японские философы перечисляют «десять радостей», которые получают его участники от самосовершенствования: приобретение уверенности в своих силах; признание результатов своей деятельности; проявление своих сил; осознание своих истинных возможностей; достигнутое саморазвитие и самосовершенствование; проявление ранее скрытых возможностей; сотрудничество в группе; дружба и взаимопонимание с окружающими; работа в хорошей организации; радость ощущения полнокровной и счастливой жизни [7; 8].

Т.е. с данной позиции самоменеджмент – это последовательное и целенаправленное использование эффективных методов, приемов и технологичной самореализации и саморазвития своего творческого потенциала. Самоменеджмент предполагает стремление к познанию, раскрытию своего духовного мира. По мнению М.Вудкока и Д.Френсиса – представителей концепции, построенной на идее ограничений, – ориентиром в саморазвитии служат критерии эффективного управления, которое требует наличия:

- способности управлять собой;
- разумных личных ценностей;
- четких личных целей;
- упора на постоянный личный рост;
- навыка решать проблемы;
- изобретательности и способности к инновациям;
- высокой способности влиять на окружающих;
- знания современных управленческих подходов [4, с.73].

Перечисленные критерии обеспечивают осно-

ву для оценки каждым работником своих возможностей по отношению к требованиям их работы. Теории ограничений предполагают в качестве быстрого и наиболее практичного способа осуществления ускоренного саморазвития изучение, осознание и преодоление ограничений, препятствующих успеху и личностному росту.

Концепция В. Андреева основана на стремлении к саморазвитию в себе творческой личности. Подобный подход ценен тем, что раскрывает механизм самосозидания человека-творца – психолого-педагогический механизм саморазвития личности, включающий все процессы «самости» в их интегрированном виде: самопознание, самоопределение, самоуправление, самосовершенствование, самоконтроль, самосозидание, самооздоровление, а также процесс самореализации себя в одном или нескольких социально обусловленных видах творческой деятельности [4, с. 74].

Данный процесс не возможен без умения распределять и планировать свое время с наибольшей пользой. Таким образом, самоменеджмент – это искусство управления временем. С другой стороны самоменеджмент предполагает умение создавать и использовать возможности. Это, прежде всего, касается целей профессионального роста и развития – управления карьерой. А. Хроленко в своей концепции самоменеджмента говорит о карьере через повышение делового потенциала работника. В соответствии с этим самоменеджмент представляет собой набор полезных сентенций, рассуждений и практических деловых советов для повышения своего уровня деловой культуры в различных ее аспектах [4]. Хайнц Швальбе определяет самоменеджмент, как ориентацию на успех, что выступает основным мотивом продвижения по ступеням деловой карьеры. Здесь самоменеджмент выступает как процесс построения карьеры [8].

Следует учитывать также, что процесс постоянного самоменеджмента предполагает поддержание физического здоровья, отсутствие или преодоление вредных привычек, устойчивость к стрессам, энергичный и оптимистический тип деятельности и поведения. В. Карпичев предпринял попытку обозначить контуры как бы междисциплинарной модели самоменеджмента, опирающейся на совокупность человековедческих наук. Контуры модели очерчены следующими концептуальными положениями.

1. Острая необходимость в рациональной организации самодеятельности индивида, создании личностных предпосылок для выполнения управленческих функций вызвана все более усложняющейся человеческой деятельностью.

2. Самоменеджмент – система, к которой вполне подходит определение «управляемая анархия». В данном аспекте он принадлежит к объектам, изучаемым социосинергетикой как теорией самоорганизации открытых, динамических, неравновесных социальных систем. Самоменеджмент направлен на субъекта управления и раскрывается такими понятиями, как самоуправление, самоорганизация, саморегуляция, самовоспитание.

3. Самоменеджмент – это многоуровневый процесс самодеятельности, возвышения личности. Он представляет собой смену состояний, качеств, что предполагает наличие определенных тенденций, этапов.

4. Самоменеджмент предполагает опережающее отражение действительности. Для него характерно управление по слабым сигналам, ориентация на стратегические неожиданности. Самоменеджмент не ограничивается внутренними процессами, он включает проектирование внешней социальной среды в интересах субъекта управления.

5. Самоменеджмент – это способ организации жизни. Его нельзя воспринимать как элементарный набор тех или иных правил, зафиксированных житейской мудростью в пословицах и поговорках. Он исходит из факта уникальности индивидуальной жизни. Построенный на плюралистических системах ценностей, самоменеджмент тесно соприкасается и с религиозным способом организации жизни, особенно в плане поиска новых возможностей, укрепления духа и воли, укрощения неадекватных желаний, обогащения жизненных представлений.

6. Самоменеджмент всегда ситуативен, разрушает любой стереотип, порой аналогичен. Это – искусство открывания себя в мире, следовательно, всегда тайна, прикосновение к которой увлекательно и бесконечно. Включая обобщенный и теоретически осмысленный опыт мировой цивилизации, самоменеджмент глубоко индивидуален, окрашен талантом и личным опытом [1].

Таким образом, преимуществами самоменеджмента является уменьшение затрат на выполнение работы, улучшение организации труда, снижение уровня стрессов, удовлетворенность работой, повышение мотивации труда и уровня собственной квалификации, уменьшение ошибок при выполнении своих функций, достижение профессиональных и жизненных успехов коротким путем.

Чтобы управлять собой, человек должен в достаточной степени обладать определенным набором способностей, а именно:

- способностью к самопознанию – знать свои достоинства и недостатки, уровень своих знаний, профессиональных навыков и личностных качеств;
- самоопределению – знать свои реальные потребности в общении, в достижениях; видеть реально существующие проблемы и предвидеть те, которые могут помешать достижению целей;
- самоорганизованности – быть способным рационально использовать свои силы и время, уметь мобилизовывать себя на достижение цели и снимать накопившееся напряжение;
- самореализации – уметь проявить себя, где это необходимо, на пределе своих возможностей; доказать себе и другим, на что способен, опираясь на свои творческие способности;
- самодеятельности – проявить инициативу, самостоятельность, независимость; самоконтроль уметь адаптироваться к каждому новому виду деятельности, выполнять свои функции качественно и эффективно;

– самооценка – умение адекватно оценить свои личные качества и результаты деятельности;

– способность к самовнушению – умение подчинять себя собственной воле и разуму, снимать эмоционально-нервное напряжение;

– способность к саморазвитию – совершенствовать свои творческие и профессиональные качества [1, с. 59-60].

Именно набор этих способностей человека позволяют ему выстраивать стратегические линии своей карьеры и намечать тактические задачи на пути реализации карьерного ресурса, учитывать условия конкуренции на рынке труда и изыскивать способы устранения социальных, материальных и стихийных рисков в ходе развития своего карьерного плана.

Выводы. Таким образом, конкурентоспособным и востребованным считается специалист, способный к постоянной динамике, владеющий новой информацией и современными технологиями, а также способный рационально использовать свое время и ресурсы. Преимуществами самоменеджмента является уменьшение затрат на выполнение работы, улучшение организации труда, снижение уровня стрессов, удовлетворенность работой, повышение мотивации труда и уровня собственной квалификации, уменьшение ошибок при выполнении своих функций, достижение профессиональных и жизненных успехов

коротким путем. Для успешного профессионального и должностного развития каждому молодому человеку необходимо знать набор определенных правил и этапов для выбора и реализации своего карьерного пути. Знания становятся все более инструментальными, они все в большей степени приобретают такие познавательные компоненты, как полезность (признание культурных традиций, учебных требований, социальных установок); диспозиционность (соотношение знания с предметными сторонами деятельности) и инструментальность (способность использовать знание в конкретных ситуациях и самостоятельно получать знание).

Перспективы дальнейшего исследования. Результаты социологического анализа свидетельствуют о необходимости внедрения учебно-образовательных программ по курсу «Основы персонального менеджмента» в средних и высших учебных заведениях, особенно в рамках специальности «Управление персоналом». Оптимальной формой учебно-образовательного процесса представляются тренинги и игровые технологии, в процессе которых приобретаются и совершенствуются практические навыки управления собой.

В то же время необходим поиск инновационных технологий образовательного процесса, позволяющих заниматься профессиональным саморазвитием.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Колпаков В. Самоменеджмент человека: стратегия и тактика //Персонал. – 2002. – № 10. – С. 56 – 61; №11. – С. 68 – 73.
2. Лукашевич М. П. Самоменеджмент в освіті: можливості і перспективи //Педагогіка і психологія. – 2002. – № 3. – С. 67–69.
3. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент и организация деловой карьеры (программа изучения дисциплины). – К.: МАУП, 1995.
4. Лукашевич Н. П., Лукашевич О. Н. Самоменеджмент: как достичь успеха в деловой карьере: В 2 кн. – Харьков: ОКО, 1998.
5. Лукашевич Н. Самоменеджмент – карьера – успех //Персонал. – 2001. – № 8. – С. 57–62.
6. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента. – К.: МАУП, 1999.
7. Оглобин В. Персональный менеджмент – основа успешной карьеры. //Управление персоналом. – 2004. – № 14 (100). – С. 30–32.
8. Пономарьов О.С. Невідкладність проблем формування загальної професійної культури сучасних фахівців / О.С. Пономарьов // Педагогіка і психологія. - 2002. - N 3. - С. 88-92.