

САМОУПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДИНИ: ТЕОРІЯ Й ПРАКТИКА

Анотація. У статті викладені теоретико-методологічні основи розуміння самоуправління розвитку людини (самоменеджменту), як компонента стратегії освіти, показана концептуальна модель стратегічного самоменеджменту в системі освіти.

Ключові слова: самоменеджмент, проблема, людина, самоуправління, диференціація наук, освіта.

Аннотация. В статье изложены теоретико-методологические основы понимания самоуправления развития человека (самоменеджмента), как компонента стратегии образования, показана концептуальная модель стратегического самоменеджмента в системе образования.

Ключевые слова: самоменеджмент, проблема, человек, самоуправление, дифференциация наук, образование.

Annotation. In article are stated theoretic-methodological bases of human development self-management understanding as a component of education strategy, the strategic self-management in education system conceptual model is shown.

Key words: self-management, problem, human, sciences differentiation, education.

Постановка проблеми. Обґрунтованість теоретичних висновків і цінність практичних рекомендацій з рішення окремої проблеми є залежним від правильного розуміння тих явищ і процесів, які стосовно даної проблеми носять більш загальний характер. Виходячи із цього системного принципу перед рішенням з'ясування сутності управління розвитком персоналу розберемося в поняттях і почнемо з розуміння терміну «розвиток».

Під розвитком сьогодні розуміють (табл. 1.).

Таблиця 1

Визначення поняття «розвиток»

№	Зміст визначення	Джерело	Результат аналізу тексту
1	2	3	4
1	Розвиток людських ресурсів означає вмiле забезпечення й організацію процесу навчiння з метою досягнення організацією поставлених цiлей, щоб через удосконалення навичок i вмiнь, розширення обсягу знань, пiдвищення компетентностi, здатностi до навчання й ентузіазму співробітників на всiх рiвнях організації відбувався безперервний організаційний i особистісний рiст i розвиток.	Управление эффективностью и качеством: Модульная программа / Пер. с англ (под ред И. Прокопенко). - К. : Нортга: - Ч.11. - С.18	Умiле забезпечення й організація процесу навчiння
2	Розвиток кадрів є кадрово-економічною функцією, що спрямована на те, щоб сприяти членам робочого колективу всiх iєрархічних шаблiв в оволодiннi кваліфікацією, необхідною для виконання теперішніх i майбутніх професійних вимог. Воно має на увазі сприяння розвитку iндивідуальних схильностей i здібностей працівників, особливо з урахуванням змін характеру діяльності й з урахуванням iнтересiв виробничих та iндивідуальних цiлей. Розвиток кадрів здiйснюється як процес, що відбувається в ході певної послiдовностi дiй з урахуванням поставлених цiлей, тобто полiпшення виробничого потенціалу членiв пiдприємництва.	ХентцеИ. Теория управления кадрами в рыночной экономике. - М. : Междун. отношен,1997. - С. 243	Є кадрово-економічною функцією
3	Розвиток персоналу, тобто проведення заходiв, що сприяють повному розкриттю особистісного потенціалу працівників i росту їхньої здатностi вносити вклад у діяльність організації.	Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М. : Юристъ,1998. - С.190	Сприяє розкриттю особистісного потенціалу працівників i росту їхніх здібностей
5	Розвиток - вищий тип руху, змiни матерії й свiдомостi, перехiд вiд одного якісного стану до iншого, вiд старого до нового. Розвиток характеризується специфічним об'єктом, структурою, джерелом, формами, спрямованiстю. Розвиток не просто змiна, а з перетворенням у внутрішній будові об'єкта, у його структурі, що представляє собою сукупність фізично зв'язаних між собою елементiв, зв'язкiв i залежностей. «Загальна лiнія прогресивного розвитку	Философская энциклопедия. - Т.4. - М. :1967. - С.452 (Философский энциклопедический словарь. М.,	Вищий тип руху, змiни матерії й свiдомостi Процес розвитку не універсаль

	переплітається зі змінами, які утворюють так звані тупикові ходи еволюції або навіть спрямовані убік регресу»	1983, с. 561).	ний і не однорідний у ході розвитку діють різноспрямовані процеси
6	Розвиток об'єкта є розкриття або розвернення його внутрішніх споконвічних потенцій.....як автономне явище в силу внутрішніх закономірностей..	Зеновьев А.А Логічна соціологія. М.:Соціум, 2002	Розкриття або розвернення його внутрішніх споконвічних потенцій
7	Розвиток - це процес необоротних, спрямованих і закономірних змін, що приводить до виникнення кількісних, якісних і структурних перетворень психіки й поведінки людини. Основними властивостями розвитку, що відрізняють його від всіх інших думок, є необоротність, спрямованість, закономірність	Психология человека от рождения до смерти.-СПб, 2002. С.21	Процес необоротних, спрямованих і закономірних змін
8	Розвиток людини - освоєння нею внутрішнього, індивідуально -психологічного й зовнішнього суспільного потенціалу можливостей. Провідну роль у розвитку людини грає навчання. Будь-яке навчання сприяє розвитку.	Педагогика: педагогические теории, системы, технологии (под ред. С.А. Смирнова).-М.: Академия, 1999.с.8	Освоєння внутрішнього й зовнішнього потенціалу. Навчання сприяє розвитку.

Якщо узагальнити визначення поняття «розвиток», то можна говорити, що сьогодні воно використовується у різних значеннях. Розвиток можна характеризувати (табл. 2) через характеристику різних показників.

Таблиця 2

Характеристика поняття «розвиток»

№ п/п	Показник	Характеристика
1	2	3
1	Як об'єкт дослідження	Представляє сукупність функціонально пов'язаних між собою елементів, зв'язків, залежностей, що змінюються з перетворенням у внутрішній будові, структурі. Розвиток відбувається процесуально в певних умовах взаємодії з «сусідніми системами»
2	Структура (механізм)	Характеризується: кількістю складових елементів, порядком їхнього розташування і якісних змін у процесі розвитку
3	Джерелом розвитку	Виникає в результаті протиріч між старим і новим
4	Формою розвитку	- еволюційною (повільною, поступовою якісною зміною); - революційною (раптово, різко, стрибкоподібно) зміною якісних характеристик у структурі об'єкта Основними формами розвитку є філогенез і онтогенез.
5	Спрямованістю	- прогресивною - регресивною
6	Динамікою	- часу - темпів росту

Отже, для реалізації функції розвитку людини, персоналу організації й т.п. необхідне розуміння цього поняття, визначення його місця й ролі в системі підготовки людини.

Виклад основного матеріалу.

1. Загальні уявлення про розвиток. Процес розвитку не універсальний і не однорідний. У ході розвитку діють різноспрямовані процеси: «загальна лінія прогресивного розвитку переплітається зі змінами, які утворюють так звані тупикові ходи еволюції або навіть спрямовані убік регресу» [19]. Поняття «розвиток» часто використовується поруч із поняттям «дозрівання й ріст». Поняття дозрівання й росту прийшли з біології розвитку, й у силу цього довгі роки розвиток трактувався як процес дозрівання. І якщо ріст означав кількісні соматичні зміни, то до дозрівання відносили всі процеси, що спонтанно

протікають в організмі під впливом внутрішньо запрограмованих і внутрішньо керованих імпульсів росту [16]. Про дозрівання й ріст говорять, коли хочуть підкреслити генетичний характер розвитку. Дозрівання - це процес, розвиток якого «залежить від успадкованих особливостей індивідуума» [16]. «Процес дозрівання складається в послідовності попередньо запрограмованих змін не тільки зовнішнього вигляду організму, але і його складності, інтеграції, організації й функції» [12]. Ріст - це процес кількісних змін у ході вдосконалення тієї або іншої психічної функції. «Якщо не вдається виявити якісних змін - це ріст»[16]. Дозрівання - процес, плин якого залежить від успадкованих особливостей індивідуума. Він складається з послідовності попередньо запрограмованих змін не тільки зовнішнього вигляду організму, але і його складності, інтеграції, організації й функцій.

Розвиток, дозрівання й ріст взаємозалежні; дозрівання й ріст - зміни кількісні, що слугують основою для розвитку якісних змін. В остаточній формі організм є продуктом не самого по собі функціонального дозрівання, а функціонального розвитку: він функціонує, розвиваючись, і розвивається, функціонуючи» [16]. Основними формами розвитку є філогенез і онтогенез. Психічний розвиток у філогенезі здійснюється шляхом становлення психічних структур у ході біологічної еволюції виду або соціокультурної історії людства в цілому.

У ході онтогенезу відбувається формування психічних структур протягом життя даного індивіда, іншими словами, онтогенез - це процес індивідуального розвитку людини. Надалі, говорячи про розвиток, ми будемо мати на увазі процес індивідуального розвитку.

На наш погляд, однією із причин розходжень у розумінні поняття «розвиток персоналу», представлених у таблицях 1 і 2 можна пояснити некоректним використанням таких понять як навчання й освіта. Навчання, на думку багатьох, припускає входження в ту або іншу діяльність, виконання відповідних обов'язків, а освіта більш вільно, але воно включає навчання,

виховання й розвиток людини. На нашу думку, межа між освітою і навчанням полягає в тому, що навчання й виховання завжди припускають кінцевий результат процедури зміни людини, що є наслідком «замовлення» суспільства на зміну людини [4]. Наприклад, підготовка фахівця відповідно до державного стандарту. В освіті ритм зміни, зону найближчого розвитку в реальних межах часу й обставин визначає сама людина, яка досягає мети самозміни. Людина сама будує траєкторію й темп своєї зміни залежно від умов і свого самовизначення. Однак цінності самовизначення мають розвиватися, й освітні системи повинні сприяти окультуренню людини.

Як показала практика, завдання розвитку персоналу в організаціях ставиться вкрай рідко. Відсутність потреби в цьому пояснюється низькою ціною робочої сили на ринку праці й орієнтацією на прибуток «сьогодні й зараз». Природно, що тут допускається стратегічний прорахунок у формуванні майбутньої конкурентної здатності персоналу й організацій, особливо в умовах глобалізації бізнесу.

2. *Розвиток як об'єкт самоуправління (самоменеджменту).* На підставі значень терміну «розвиток» і взаємозв'язку з ним інших понять, представимо у вигляді схеми діяльність людини з управління своїм розвитком (Рис.1).

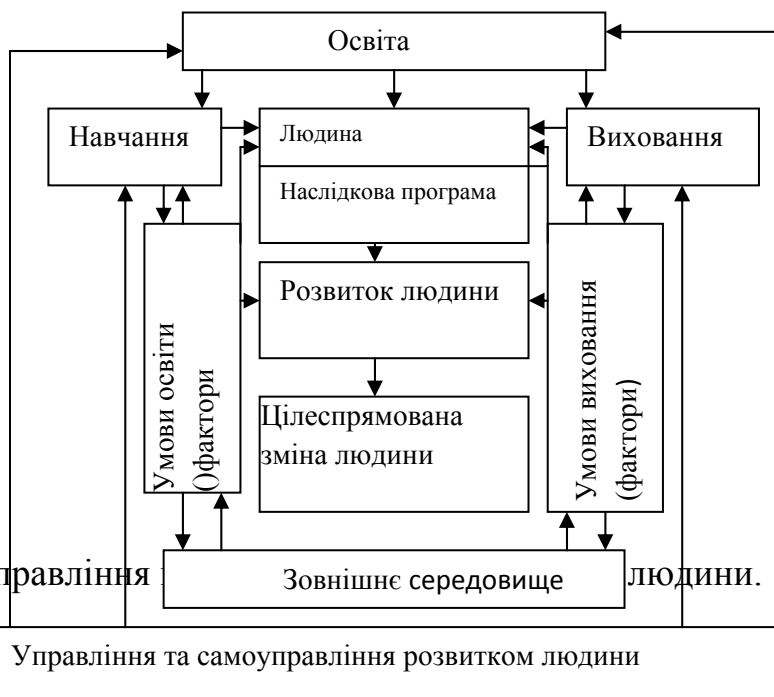


Рис.1. Управління

людини.

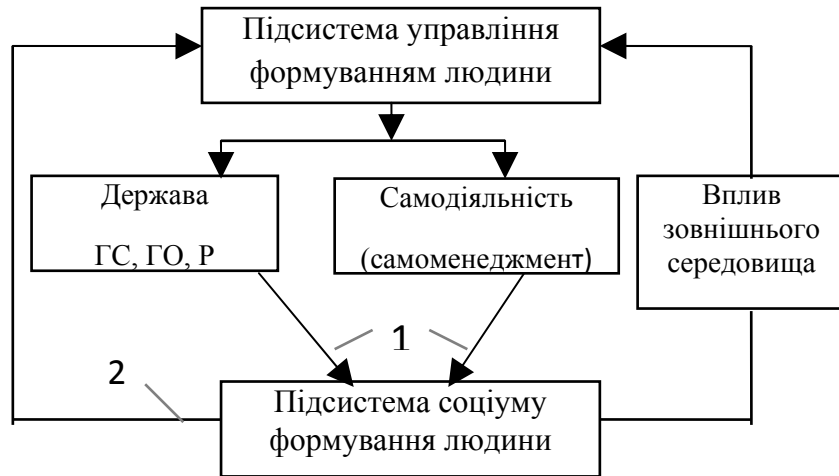
В Управління та самоуправління розвитком людини - це її внутрішня діяльність по зміні кількісних і якісних показників, що проявляються у

діяльності й відповідних їй спадкоємним програмам (біологічному й соціальному коду) і умовам керуючих впливів зовнішнього середовища. Отже, управління розвитком - це створення умов для людини, як біосоціальної і духовної системи, системи самоврядної по розгортанню нею свого внутрішнього потенціалу.

Умови зовнішнього середовища - це наслідок діяльності соціуму й природи, що формують певні впливи факторів. Зовнішнє середовище впливає на людину через систему активної діяльності людей по його навчанню, вихованню, розвитку й вплив навколишньої природи. При цьому під освітою розуміється процес педагогічно організованої соціалізації, здійснюваної в інтересах особистості й суспільства [17] або процес освоєння певних рівнів культурної спадщини суспільства суспільством й пов'язаний з ним рівень індивідуального розвитку [15]. Навчання – це спільна діяльність учителя й учня, у ході якої здійснюється вплив на розвиток особистості [17] або цілісний процес керованого пізнання явищ навколишнього світу, їхніх закономірностей, історія розвитку й освоєння способів діяльності... [15]. Виховання - це процес цілісного впливу, метою якого виступає нагромадження дитиною необхідного для життя в суспільстві соціального досвіду й формування в нього прийнятої суспільством системи цінностей [15]. Навчання відрізняється від виховання організованістю. У процесі навчання повинен бути реалізований державний освітній стандарт. У вихованні стандарту немає. І навчання, і виховання спрямовані на розвиток людини (рис.1). Навчання допомагає нагромадити досвід у науковій і предметній сферах, а виховання - у соціальній. Професійна освіта - підготовка фахівців початкової, середньої й вищої кваліфікації для роботи в певній області діяльності. Метою розвитку персоналу організації є його зміна відповідно до потреби організації в: необхідній робочій силі, заміщенні певних посад для реалізації діяльних функцій, формуванні необхідних людських ресурсів (якщо організація підготовлена до реалізації технологій управління людськими ресурсами), підготовці людини (персоналу) до самоуправління своїм розвитком і самостійним виконанням покладених

діяльних функцій (якщо організація підготовлена до реалізації технологій управління «соціальною людиною»).

3. *Умови розвитку.* Під умовами розвитку розуміється «обстановка, у якій відбувається й протікає» становлення й розвиток персоналу організації. Ми говоримо про ту обстановку, що складається усередині людини й поза нею, і що дозволяє практично здійснювати управління розвитком.



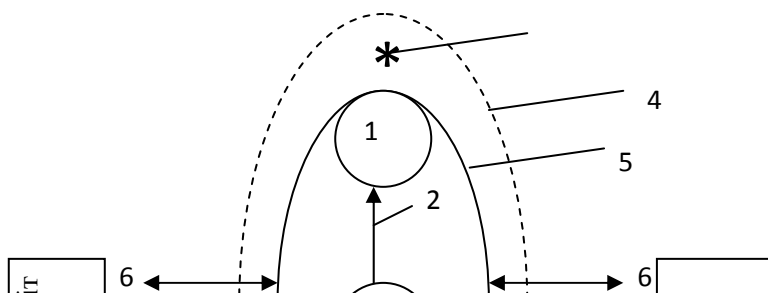
Примітка. 1-канали командного зв'язку

2- канали зворотного зв'язку

Рис. 2 Система формування людини

Для виявлення умов розвитку представимо систему формування людини (персоналу) у вигляді керуючого об'єкта (підсистеми управління формуванням людини, персоналу) і керованої (рис.2). Керуюча система включає діяльність держави, громадського суспільства (ГС), громадських організацій (ГО), рухів (Р) і самостійну роботу людини (самоменеджмент).

Примітка:



1. Орган управління.
2. Процес інформаційного забезпечення про стан безпеки системи.
3. Сервіс безпеки.
4. Границя внутрішнього організаційного середовища.

Рис 3 Умови розвитку організаційної системи (людини)

Відомо, що ще Богдановим А.А. встановлено, що основними умовами розвитку організаційних систем є наявність [6]: відкритості тобто здійснюється обмін із зовнішнім середовищем інформацією (6), енергією (7), речовиною (8) (Рис.3); в організаційної системи цілі (9); сервісу безпеки (3), що забезпечує мозок людини, як орган управління (1) інформацією (2) про необхідність вживання заходів безпеки в процесі обміну інформацією, що не відповідає меті розвитку, енергією й речовиною.

Закритими системи можуть бути розглянуті тільки теоретично, проте може бути організована протидія надходженню інформації, енергії і речовини. Розвиватися з якісними змінами, зі зростанням рівня організації здатні лише відкриті системи... [1]. Людина й персонал організації відносяться до таких систем. Однак найкраще розвивається система, у якій найбільш адекватний зовнішньому впливу працює механізм адаптації, досконалий механізм захисту (границя) від сигналів перевищуючих можливості адаптера [9] (сервісу безпеки), найбільш сприятливе середовище для підтримки робочого стану адаптера й границі; організована діяльність сервісу безпеки (служби безпеки) (рис. 2). Наприклад, зайва відкритість, організована в СРСР, і відсутність належної роботи служби безпеки або неврахування її рекомендацій багато в чому сприяв розвалу Союзу. Були ослаблені внутрішні механізми самоорганізації й захисту, збереження й адаптації цілісності. Цим можна

пояснити зрозумілу нездатність протистояти природному, випробовуваному будь-якою державою, руйнівному впливу ззовні. Таким чином, усередині системи (людини) треба шукати причини, що приводять до втрати можливостей протистояти впливу несприятливих внутрішніх і зовнішніх факторів. Друга складова, що створює умови саморозвитку (за Богдановим А.А.) - це ціль. Організація, система повинна мати ціль й вона має ціль навіть якщо людина її не усвідомлює, а персонал організації або громадяни в суспільстві її не знають. Павлов І.П. особливе місце в системі рефлексів людини виділяв рефлекс мети - прагненню до володіння певним драгівним предметом, розуміючи й володіння, і предмет у широкому змісті слова. Суть цього рефлексу не в цілі або її цінності, а в прагненні. Сама ціль - справа другорядна; прагнення до неї - головне... Рефлекс мети має величезне життєве значення, він є основною формою життєвої енергії кожного з нас [26]. "Життя тільки в того червоне й сильне, хто все життя прагне досягти недосягну мету або з однаковим запалом переходить від однієї цілі до іншої. Все життя, всі його поліпшення, вся його культура робиться тільки людьми, які прагнуть до тієї або іншої поставленої в житті мети. ...життя перестає прив'язувати до себе, як тільки зникає мета" [26]. Особливістю рефлексу мети є: швидкий розвиток заспокоєння й байдужість після досягнення цілі й виникнення повторного прагнення в русі до нової мети. Як і інші рефлекси, рефлекс мети може підсилюватися або придушуватися різними життєвими обставинами. Якщо ці обставини постійно на його шляху висувають будь-якого роду непереборні перешкоди (сваволя, формалізм, байдужість і т.д.), не дозволяють бачити життєву перспективу, то людина неминуче перетворюється на пасивну істоту, позбавлену здатності заглядати в майбутнє, ставити завдання й досягати їх. Відзначивши важливість цілі, поставимо запитання про цілі системи формування людини. Ціль не визначена, або точніше, не оприлюднена для тих, хто управляє, і тих, ким управляють, так само, як і не оприлюднена мета великої й складної організаційної системи, якою є Україна. Цим, до статі, можна теоретично пояснити те, що Україна розвивається не так, як багато хто очікував. Людина, у цій ситуації, поставлена

в умови, коли вона свій розвиток ставить тільки з урахуванням впливів зовнішнього середовища й власного світогляду. Однак у більшості населення був деформований «комуністичний» світогляд, що визначав цілі, цінності, ідеали, життєву позицію й т.д. Підсистема управління в особі держави, суспільних інститутів начебто й перемінила цілі, але залишила колишні структури, форми, методи управління. Проявляється відділення форми від змісту, що сприяє розвитку системної кризи. Особистий менеджмент у багатьох людей асоціюється з метою «грабіжницького капіталізму».

Важливим елементом самоуправління розвитком є рівень володіння рефлексією [4]. Рефлексивна функція виникає й реалізується в будь-якій практиці діяльності, у якій виникло ускладнення» [3]. Людина, яка розвивається, активно пізнає себе й навколишній світ, постійно рефлексує над своїми вчинками, над випробовуваними ускладненнями у вирішенні життєвих завдань. Вчинок є тією сполучною ланкою між людиною і його життєдіяльністю, сприяє її саморозвитку. Розуміючи структуру вчинку, важливість рефлексії над ним з урахуванням реальних умов і обставин, людина стає здатною займати позицію «над» своєю життєдіяльністю («виходити» з життєдіяльності), реально стає суб'єктом своєї життєдіяльності. С.Л. Рубінштейн виділяв [18] два способи існування людини у світі:

1. Людина не виходить за межі безпосередніх відносин, у яких вона живе. Тут людина вся усередині життя, будь-яке її ставлення - це ставлення до окремих явищ, але не до життя в цілому. Таке життя виглядає як природний процес, хоча часто не усвідомлюється людиною.

2. Пов'язаний з появою рефлексії, що ніби припиняє, перериває цей безперервний процес життя й виводить людину подумки за її межі. Людина ніби займає позицію поза нею.

«...Тут починається або шлях до щиросердечної спустошеності, до нігілізму, до морального скептицизму, до морального розкладання... або інший шлях - до побудови моральної людської позиції на новій свідомій основі» [18]. Людина стає справжнім суб'єктом своєї життєдіяльності, її вчинки мають

філософський відтінок, вона стає відповідальною за хід свого життя, за ставлення до нього. Однак розуміння можливості рефлексії ще не означає її ефективне застосування на практиці. Рефлексія - це навичка, яку потрібно розвивати практикою, це спеціальна підготовка людини, й вона реалізується спільною діяльністю людини (її самоменеджментом) і педагогічної системи.

Висновки. Таким чином, відкритість людини як біосоціальної і духовної системи, наявність у неї «адаптуючого пристрою», що забезпечує стійкість до впливу зовнішнього середовища, цілі й володіння рефлексією створюють її внутрішні умови для розвитку. Людина розвивається (удосконалює свій ресурс), керуючись цим розвитком. Отже, самоуправління розвитком персоналу припускає розвиток ресурсу людини. Однак людина реалізує свої задуми, розвивається тільки в суспільстві, у спілкуванні з подібними до себе... у трьох сферах колективної діяльності - духовній, політичній і матеріальній [21]. При цьому оптимальний розвиток соціуму припускає гармонічне поєднання всіх трьох сфер за визнання значимості духовних цінностей. Організуючою основою всебічного розвитку персоналу (людини) у сучасних умовах може виступати кадрова політика, заснована на пізнанні й використанні закономірностей соціальної динаміки, що служить інтересам як держави, так і громадського суспільства [21]. У випадку накладення на кадрову політику обмежень виникають деформації в розвитку зовнішнього й внутрішнього середовища людини, що надалі приводять (особливо в умовах змін) її до духовної й управлінської кризи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации : учебн. пособ. / Р.Ф. Абдеев. - М. : ВЛАДОС, 1994.- 336 с.
2. Акофф Р.А., Эмори Ф. О целеустремленных системах / Пер. с англ. - М. : Советское радио, 1974. – 272 с.
3. Анисимов О.С. Основы методологии / О.С. Анисимов. - М.: Российская Академия менеджмента и агробизнеса, 1994 г. – 306 с.

4. Анисимов О.С. Педагогическая акмеология: Общая и управленческая / О.С. Анисимов. - М. : УП Технопринт, 2002. - 788 с.
5. Анохин П.К. Теория функциональных систем // Успехи физиологических наук. – 1970. - Т.1. - №1. – С.19-54.
6. Богданов А.А. Всеобщая организационная наука (Тектология) / А.А. Богданов. - М. : Экономика, 1989.
7. Вьяккерев Ф. Ф. Проблема самодвижения в материалистической диалектике / Ф.Ф. Вьяккерев. - Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. - 85 с.
8. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире / В.Н. Иванов. - М. : Славянский диалог, 1996.
9. Карташов В.А. Система систем: Очерки общей теории и методологии / В.А. Карташов. – М. : «Прогресс-Академия», 1995. - 325 с.
10. Колпаков В.М. Дмитренко Г.А. Стратегический кадровый менеджмент : учебн. пособ. / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. - К. : МАУП, 2005. – 748 с.
11. Крайг Г. Психология развития / Пер. с англ. - СПб. : Питер, 2000. - 992 с.
12. Моисеев Н.Н. Человек и ноосфера / Н.Н. Моисеев. - М. : Молодая гвардия, 1990. – 352 с.
13. Павлов И.П. Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных / И.П. Павлов. - М. : Наука, 1973. – 664 с.
14. Педагогика: педагогическая теория, системы, технологии [учебн. пособие] / Под ред. С.А.Смирнова. - М. : Академия, 1999.
15. Психология человека от рождения до смерти / Под ред. А.А. Реана. -СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. - 656 с.
16. Российская педагогическая энциклопедия. В 2-х т. - Т.2. - М. : Бол. Гос. энц.,1999. – 567 с.
17. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. - 712 с
18. Философский энциклопедический словарь / Губский Е. Ф., Кораблева Г. В., Лутченко В. А. — М. : Инфра-М, 1997. — 576 с.
19. Шмальгаузен И.И. Факторы эволюции / Пер. с англ. – М. : Наука, 1968. – 451 с.
20. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г.В. Щекин. - К. МАУП, 2000. – 576 с.
21. Эфроимсон В.П. Генетика этики и эстетики : монография/ В.П. Эфроимсон. - СПб. : Талисман, 1995. - 288 с.