

References

1. Hdejb, T. S. Sovremennye koncepcii strategicheskogo upravlencheskogo ucheta / T. S. Hdejb, V. F. Nesvetajlov // Uchetno-kontrol'nye i analiticheskie processy v usloviyah cifrovizacii ekonomiki : sb. st. – M., 2019. – S. 410–414.
2. Nikolaeva, O. E. Klassicheskij upravlencheskij ucheta / O. E. Nikolaeva, T. V. Shishkova. – M. : Lenand, 2017. – 400 s.
3. Bromvich, M. Upravlencheskij ucheta: retrospektiva i perspektivy / M. Bromvich, A. Bhi-mani. – CIMA, Oksford, Velikobritaniya, 2010. – 230 s.
4. Simmond,s K. Strategicheskij upravlencheskij ucheta dlya cenoobrazovaniya: primer iz praktiki / K. Simmonds // Buhgalterskij ucheta i biznes-issledovaniya. – 1982. – S. 206–214.
5. Provesti dialog vlasti i biznesa po otkryтым innovაციям Mery podderzhki tekhnologicheskikh kompanij [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <https://www.rvc.ru/ru/press-service/news/company/150996/>.
6. Omae, K. Razum stratega: iskusstvo yaponskogo biznesa / K. Omae. – N'yu-Jork : McGraw-Hill, 1991. – 564 s.
7. Glushchenko, A. V. Konceptual'nye osnovy upravlencheskogo ucheta [Elektronnyj re-surs]./ A. V. Glushchenko, E. N. Samedova Rezhim dostupa: <https://ges.jvolsu.com/index.php/ru/archive-ru/33-2012finansybukhgalterskijucheta/122-kontseptualnye-osnovy-upravlencheskogo-ucheta>.

© Pleshakova O.D., 2023

УДК 334.024

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ЛИЧНОСТНОМУ РОСТУ

П. А. Радчук, А. П. Радчук

УО «Брестский государственный технический университет»
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
apradchuk@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы, связанные с построением трудового коллектива, команды на основе личностных и индивидуальных качеств сотрудников, даются рекомендации по определению предназначения каждого из сотрудников с целью обеспечения личностного развития с учетом целей компании.

Ключевые слова: коллектив, предназначение, личностный рост.

MODERN APPROACHES TO PERSONAL GROWTH

P. A. Radchuk, A. P. Radchuk

Brest State Technical University
Republic of Belarus, Brest, st. Moskovskaya 267
apradchuk@mail.ru

The article examines issues related to building a team based on the personal, individual qualities of employees, and provides recommendations for determining the purpose of each employee in order to ensure personal development taking into account the company's goals.

Key words: team, purpose, personal growth.

В условиях интенсивного развития бизнеса, высокой конкуренции, в т. ч. на рынке труда, одним из ключевых факторов является личностный рост, создание команды. Говоря о личностном росте, необходимо отметить, что это, прежде всего, максимальное использование своего потенциала, помогающее решать возникающие жизненные проблемы и открывающее широкую перспективу в своем развитии и продвижении.

В бизнесе, при создании и управлении трудовым коллективом достаточно часто возникают вопросы. Может ли подчиненный в личностных качествах превосходить своего руководителя? Может ли руководитель быть препятствием в развитии подчиненного, коллектива, компании? Очевидно, что успех компании во многом зависит не только от работы руководителя и его способностей организовывать, но и всей команды. Формирование иерархии коллектива, распределение задач и обязанностей с учетом личностных качеств и предназначения каждого сотрудника – это новый подход управления человеческими ресурсами (HR).

Говоря о предназначении, мы имеем в виду не столько определенный вид деятельности (менеджер, финансист или продавец) или действие (обучение, продажи или путешествие), сколько те личные качества, развитие которых для конкретного человека является в настоящее время наиболее актуальным.

В последние годы достаточно широко используются современные методы рекрутинга и найма, HR технологии. В основном такие подходы по подбору кадров выполняют свои задачи. В то же время глубина вопросов, которые решают современные психологические и HR технологии при определении предназначения, разная, и ошибочных решений достаточно много. К сожалению, практика показывает, что достаточно часто возникают проблемы, когда подчиненный видит препятствие своему развитию в лице руководителя, что становится серьезной проблемой для личностного роста сотрудников, а значит, и компании.

Возможность видеть вектор личностного развития и предназначения каждого сотрудника – это большой ресурс, который можно успешно использовать.

В настоящее время существует множество методик, инструментов и технологий, которые направлены на трансформацию личности, раскрытие внутренних ресурсов и возможностей. К таким можно отнести деловые тренинги по получению новых знаний необходимых для развития деловой карьеры, курсы по саморазвитию, которые позволяют избавиться от психологических проблем и сконцентрироваться на возможностях и формировании эффективных привычек. Достаточно полезным инструментом, способствующим личностному росту, является ведение дневника с пометками о происходящих изменениях и разработка программы своего развития на годы с определением существующих проблем и задач, которые необходимо решать. С этой целью достаточно часто используется такой инструмент, как матрица Эйзенхауэра, в основе которой лежит метод тайм-менеджмента позволяющий расставлять приоритеты при выполнении производственных задач и решении личных проблем.

Для того, чтобы понять себя как личность с существующими недостатками и скрытыми резервами, успешно используется техника, предложенная психологами Джозефом Лифтом и Харрингтоном Инхамом, так называемое «Окно Джо-Хари». При проведении глубокого анализа своих достоинств и недостатков, создавая хорошую обратную связь с коллегами, у работника появляются возможности не только преодолевать возникающие трудности, но и эффективно использовать свои ресурсы для корректировки индивидуальных качеств. Использование такой методики позволяет обеспечить качественные коммуникации внутри компании, выбрать стратегию поведения.

По нашему мнению, к рассмотрению проблемы личностного роста и саморазвития человека необходимо подходить комплексно, исходя из личных и профессиональных целей и целей компании, в которой он работает или желает там оказаться. Например, ставя цель относительно работы, желательно ответить на вопросы:

- помогает ли работа в достижении других жизненных целей;
- как можно продвигаться и развиваться;
- какую работу хотел бы выполнять в перспективе;
- есть ли у меня мотивация;
- какие действия предпринять, чтоб работа отвечала моим потребностям.

Относительно финансового положения:

- каков мой бюджет;
- какие у меня возможности в финансировании;
- могу ли получить кредиты;
- что необходимо предпринять для улучшения финансового состояния.

Аналогично можно сформулировать задачи относительно своего физического состояния, семейной жизни и др.

В результате грамотная корреспонденция личных, профессиональных целей с целями компании может дать колоссальный рост как в развитии отдельных работников, так и компании в целом.

Немаловажным фактором в обеспечении личностного роста является выход из зоны комфорта, т. е. из той зоны жизненного пространства, в которой безопасно. Особенно это характерно для молодых людей, которые длительное время находились под опекой родителей, учителей, преподавателей вуза, колледжа. Уходя на «свой хлеб», часто приходится делать вызов самому себе, делать то, что связано с риском. Опыт показывает, что для многих сделать шаг навстречу чему-то новому достаточно сложно. Очень часто можно слышать от выпускников вуза, молодых работников такие фразы: «Я не справлюсь», «Для меня это сложно», «Я боюсь ответственности» и др. В то же время, обучаясь в университете, они показывали очень хорошие знания. Для того, чтобы реализовывать свою стратегию личностного роста, целесообразно вносить некоторые изменения в свою жизнь и делать шаги к новому.

Используя технологии определения предназначения человека и уровня его развития, можно достаточно просто создать гармоничный и сбалансированно работающий коллектив, где руководитель для каждого подчиненного будет точкой «В», в которую подчиненный стремится. Для достижения этого можно воспользоваться уже упомянутыми технологиями и методиками развития, а также тренингами развития различных софт скиллс, прокачиванием целей, тайм-менеджмент др. Но ни одна из предложенных методик не дает гарантированный результат.

Мы считаем, что есть способ, который позволит достичь максимального результата в личностном и профессиональном росте и для этого необходимо найти Маяк. Развиваясь, каждый человек ищет Маяк – того, на кого он может равняться. Маяк – тот, у кого уже есть те качества личности, развитие которых является актуальным. Если есть человек, на которого ты равняешься, и ты максимально с ним взаимодействуешь, учишься как он делает то, что для тебя невозможно. То в какой-то момент, если ты реализуешь свое предназначение, невозможное становится трудным, а то, что трудно, со временем становится легко. Ты растешь, воспринимаешь его состояние, в какой-то степени копируешь его состояние, его качества и поведение.

В качестве примера можно привести действия юного Стива Джобса, бравшего пример с Паккарда из компании Hewlett-Packard. В дальнейшем сам Джобс стал наставником Цукерберга. То есть, нахождение в поле мастера само по себе становится возможностью для развития ученика.

Нет лучшей нематериальной мотивации сотрудников и партнеров, чем сонаправленность их личностного роста и целей компании. Внедрение технологий оценки предназначения создает колоссальный ресурс в работе коллектива и обеспечивая конкурентоспособность предприятия.

Список использованных источников

1. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. – М. : Манн – 2022. – 544 с.
2. Мэрфи, Д. Секретная формула. Как узнать свое предназначение и полностью изменить жизнь / Д. Мэрфи. – Минск : Попурри – 2022. – 240 с.
3. Рей, А. Предназначение. Найти дело жизни и реализовать свои мечты / А. Рей. – М. : Эксмо – 2021. – 271 с.
4. Радчук, П. А. Жизнь без фильтров / П. А. Радчук. – М. : Манн – 2023. – 271 с.

References

1. Goulman, D. Emocional'nyj intellekt / D. Goulman. – M. : Mann – 2022. – 544 s.
2. Merfi, D. Sekret'naya formula. Kak uznat' svoe prednaznachenie i polnost'yu izmenit' zhizn' / D. Merfi. – Minsk : Popuri – 2022. – 240 s.
3. Rej, A. Prednaznachenie. Najti delo zhizni i realizovat' svoi mechty / A. Rej. – M. : Eksmo – 2021. – 271 s.
4. Radchuk, P. A. Zhizn' bez fil'trov / P. A. Radchuk. – M. : Mann – 2023. – 271 s.

© Radchuk A.P., 2023

УДК 330.004

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ИНТЕНСИВНОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

Х. Д. Язханова

Туркменский государственный институт экономики и управления
Туркменистан, г. Ашхабад, ул. Ататюрк, 73
yazhanowahesel@gmail.com

Практическое внедрение достижений науки и техники обусловило появление в экономике новых понятий и категорий. В данной статье рассматривается освоение и применение современных инноваций. Применение цифровой технологии в экономике представляет собой комплекс экономических отношений на основе информационно-коммуникационных технологий и инновационных трендов в цифровом пространстве.

Ключевые слова: цифровая экономика, инновационная деятельность, инновационный проект.

IMPACT OF INNOVATION ACTIVITY ON INTENSIVE ECONOMIC DEVELOPMENT

H. D. Yazkhanova

Turkmen State Institute of Economics and Management
Turkmenistan, Ashgabat, Ataturk St., 73
yazhanowahesel@gmail.com

The practical implementation of the achievements of science and technology has led to the emergence of new concepts and categories in economics. This article discusses the development and application of modern innovations. The use of digital technology in the economy is a complex of economic relations based on information and communication technologies and innovative trends in the digital space.

Key words: digital economy, innovative activity, innovative project.

Одним из главных условий развития рыночной экономики и совершенствования технической базы производства является интенсивное внедрение инновационных технологий на основе гибких цифровых платформ. Сегодняшнее стремительное развитие цифровизации вызывает существенные изменения во всех сферах жизни человека [1, 2].

Цифровая экономика не только меняет традиционные отрасли, но и определяет стратегические направления создания новых рынков и регионов. С появлением и внедрением новых бизнес-моделей это предполагает удовлетворение потребностей клиентов, от доставки товаров до бесперебойной работы и роста доходов.