

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 1 / 2024, Vol. 12, Iss. 1 <https://mir-nauki.com/issue-1-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/56PSMN124.pdf>

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кузнецов, Е. А. Самореализация и профессиональное развитие в современной организационной структуре /

Е. А. Кузнецов // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 1. — URL:

<https://mir-nauki.com/PDF/56PSMN124.pdf>

For citation:

Kuznetsov E.A. Self-actualisation and professional development in modern organisational structure. *World of Science.*

Pedagogy and psychology. 2024; 12(1): 56PSMN124. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/56PSMN124.pdf>. (In

Russ., abstract in Eng.)

УДК 005.96:658.3

Кузнецов Евгений Александрович

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Москва, Россия

Аспирант кафедры «Социальной педагогики»

E-mail: eugeniikuznetsov@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6472-8614>

Самореализация и профессиональное развитие в современной организационной структуре

Аннотация. В данной статье автор обращается к диалектике между концепциями — профессионального развития, организационной структуры, также основное внимание уделяется психологии самореализации; автор отмечает, что теории мотивации А. Маслоу и Ф. Герцберга здесь — ключевые. «Применимы ли они в современной рабочей среде?» — косвенный вопрос, на который автор пытается найти ответ. В статье анализируется влияние организационной культуры на индивидуальные амбиции; стоит отметить, что социальный капитал и теории человеческого капитала играют решающую роль в понимании происходящих процессов. Далее исследуется роль обучения, развития навыков, наставничества и коучинга в профессиональном росте: факторы организационные, способствующие и препятствующие. В аспекте междисциплинарного подхода исследуется вклад социологии, экономики, технологий в психологию труда. Влияние этих факторов на профессиональное развитие и организационный успех — один из аспектов, рассматриваемых в статье. Далее, внимание автора переключается на барьеры самореализации; как организационные, психологические, раскрывая проблемы, создаваемые иерархическими структурами и психологической инерцией. Многочисленные тематические исследования демонстрируют примеры успешной самореализации и провалов организаций, обеспечивая всестороннее понимание динамики процессов. В области тенденций и перспектив автор предполагает эволюцию человеческих ресурсов и организационного развития, полагая переход к подходам, ориентированным на людей, в HR-практиках и интеграцию технологий, таких как искусственный интеллект. Статья завершается критическим осмыслением, при этом, весьма глубоким, современных методов и предложением инновационных подходов для их совершенствования, выступая за более гибкие организационные структуры. Эта научная работа, богатая теоретическими и практическими идеями, предлагает ценные перспективы как для руководителей, так и для стремящихся к самореализации в современной организационной среде.

Ключевые слова: самореализация; профессиональное развитие; организационная культура; мотивационная теория; социологическое влияние; экономические факторы; технологические инновации; личностный рост; человеческий капитал; адаптивное лидерство

Введение

Воплотившись в глубоко укоренившемся понятии самореализации (витальный аспект психологического изучения человеческой мотивации), иерархия потребностей Маслоу обретает особую резонансность: она представляет собой градацию определенных аспектов индивида, от простейших физиологических до высшей стадии — самореализации; удивительно, но факт — последняя является квинтэссенцией внутреннего стремления к полноценному раскрытию собственных потенциалов, возможностей, творческих порывов (например, в профессиональной сфере), где итогом становится личностный рост, самовыражение и реализация врождённых талантов и способностей.

Профессиональное развитие — многогранное понятие, динамичное, — означает непрерывный процесс обогащения человека новыми навыками, знаниями, опытом (последний включает в себя как формальный, так и неформальный аспекты обучения), направленный на укрепление профессиональной компетентности; именно он, не статичен, а динамичен, развивается в унисон с переменами в технологической сфере и рабочем окружении.

Современная рабочая среда, представляющая собой симбиоз быстротекущих технологических инноваций, глобализации и эволюционирующих общественных ожиданий (контекст, в котором организационные структуры неуклонно преобразуются), порождает уникальное пересечение как вызовов, так и возможностей в сфере самореализации и профессионального роста; ключевым фактором здесь выступает способность к адаптации, постоянному обучению и инновационным идеям.

Цель исследования — изучить симбиотическую связь между самореализацией и профессиональным развитием в рамках современных организационных структур. Исследование стремится раскрыть, как организационная среда может как способствовать, так и препятствовать процессу полной реализации потенциала и профессионального роста. Исследование рассматривает психологические, социологические и экономические аспекты этих отношений, предлагая междисциплинарный взгляд на то, как люди выбирают свой путь к самореализации и профессиональному росту в рамках ограничений и возможностей, предоставляемых их рабочей средой.

Психологические аспекты самореализации в рамках организационной структуры

Связь между самореализацией и профессиональным ростом — это многогранная парадигма, имеющая ключевое значение в контексте современной организационной динамики. Самореализация — термин, четко сформулированный в психологической иерархии А. Маслоу, — не просто стремление индивида достичь зенита своего личностного потенциала, но и совокупность присущих ему склонностей и стремлений. Он выходит за рамки простого приобретения навыков или компетенций; это онтологический аспект к реализации своей квинтэссенции в профессиональном контексте.

Профессиональный рост, напротив, — более осязаемая и измеримая траектория. Он включает в себя накопление опыта, усиление набора навыков и восхождение в профессиональной иерархии. Данная прогрессия — это не просто линейное накопление опыта или знаний, а лабиринтный процесс непрерывного самоизобретения и адаптации к постоянно меняющимся требованиям профессиональной среды.

Экзистенциальное слияние самореализации и профессионального роста; это спектр амбиций и возможностей, где каждый шаг (порой замедленный внешними факторами, как организационная структура, культурный этос, динамика лидерства) ведёт к открытию новых горизонтов (но, в то же время, может ограничивать их). Отсюда вытекает мысль, что рабочее место — не просто «арена экономической активности», а скорее — «поле для экзистенциальной самореализации и самовыражения». Далее, что для нас поразительно: самореализация «подпитывает» мотивацию к профессиональному росту, создавая своеобразный импульс. Этот импульс (как магнит, притягивающий к новым вызовам) стимулирует индивида к поиску, решению, преодолению проблем в профессиональной сфере. Профессиональный рост, в свою очередь, становится не просто путем, но основой, фундаментом для самореализации. Приобретая новые навыки, решая новые задачи, ориентируясь в профессиональном плане, люди открывают двери для выражения и реализации своих внутренних потенциалов и устремлений. Существует, однако, нюанс: взаимодействие этих двух сфер (самореализации и профессионального роста) часто опосредовано множеством внешних условий, влияющих на согласование личных устремлений с профессиональными траекториями.

Осмысление взаимосвязи этих элементов — ключевое не только для людей, жаждущих самореализации, но и для организаций, стремящихся создать среду, способствующую росту сотрудников. Требуется глубокое понимание того, как личные устремления совпадают, дополняют, или расходятся с целями, возможностями, представленными в профессиональной сфере. Т. о., спектр самореализации и профессионального роста представляет собой уникальное переплетение индивидуальных и организационных устремлений, где каждый элемент оказывается взаимозависимым и взаимообогащающим.

В сфере организационных структур психологические аспекты самоактуализации пересекаются с мотивационными теориями, создавая сферу понимания человеческой психики на работе. В основополагающей работе А.Х. Маслоу об иерархии потребностей самоактуализация рассматривается как зенит психологического развития, стадия, на которой полностью реализуется идиосинкразический потенциал индивида [1].

Перенесенная на организационную основу, эта концепция предполагает, что реализация своего наивысшего потенциала — не просто личный триумф, но и важнейшее преимущество организации. В своей теории внутренней мотивации и самоопределения Е.Л. Дечи и Р.М. Райан предлагают дополнительную перспективу, подчеркивая роль автономии, компетентности и связанности в развитии внутренней мотивации индивида к самоактуализации [2].

Внутренняя мотивация становится движущей силой вовлеченности, инноваций и продуктивности сотрудника в организационной среде. Двухфакторная теория Ф. Герцберга, различающая разные факторы и мотиваторы, обеспечивает убедительную основу для понимания психологических факторов, которые способствуют удовлетворенности работой и мотивации сотрудника [3]. Согласно Ф. Герцбергу, если такие факторы, такие как зарплата и условия труда, могут предотвратить неудовлетворенность, то мотиваторы, такие как признание, ответственность и личностный рост, действительно способствуют самореализации человека в своей профессиональной сфере.

Самореализация в профессиональном поле, как аксиома, обретает многогранность в тенетах организационной структуры; «многообразии препятствий», — так описывает Л.А. Коростылева процесс, где психологические и иерархические барьеры (порой, невидимые, но весомые), «словно стражи, преграждают путь к истинному «Я»» [4, с. 112]. Жёсткие структуры, отсутствие признания — элементы, подавляющие стремление к самоактуализации; индивидуум сталкивается с невидимой стеной, отделяющей его от потенциала.

В динамике этого процесса С.Р. Айбазова утверждает (и это заслуживает внимания), что гармонизация личностных ценностей с миссией организации — ключ к усиленной самореализации.¹ Такое «согласие душ» не только возможно, но и критически важно; создаётся оптимальная среда, где профессиональный рост и личностная самореализация идут рука об руку. «Система ценностей, убеждений,» — так определяет Э.Х. Шейн корпоративную культуру, оказывающую влияние на выбор профессионального пути [3]. Это способствует, так и препятствует стремлению к самореализации.

В организационном контексте, где каждый элемент — от иерархии до корпоративной культуры — играет свою роль в сложной сфере профессиональной самореализации, ответ лежит в гармонии личностных и организационных ценностей. Эта гармония открывает двери к самому себе, позволяя человеку шагнуть на путь, ведущий к реализации собственного потенциала в полной мере.

Синергия между индивидуальными устремлениями и корпоративной этикой, как утверждает Ф.У. Базаева [5], становится катализатором благополучия в рабочей среде; когда «Я» откликается на «Мы», самоосуществление не заставляет себя ждать. В этом контексте, повышение удовлетворенности и мотивации, вместе с ощущением принадлежности, воспринимается не как побочный эффект, а как прямой результат гармонии. Именно здесь, на пересечении личного и коллективного, Д. Гоулман [6] видит ключевую роль эмоционального интеллекта; арсенал самосознания, саморегуляции, мотивации, эмпатии и социальных навыков становится «компасом» в лабиринтах корпоративной культуры, направляя к профессиональному развитию.

Концепция «карьерных якорей» Шейна [3], будь то техническая гениальность или стремление к автономии, ставит перед индивидом выбор пути, где личные ценности и компетенции находят отклик в организационной среде. Но, как замечает Н.Н. Васягина [7], дисгармония между индивидуальными стремлениями и корпоративным духом рождает диссонанс; удовлетворенность и мотивация угасают, замедляя профессиональный и личностный рост. Этот разрыв, между «желаемым» и «действительным», подчеркивает критическую важность согласования внутренних и внешних ценностных ориентиров для достижения истинного самоосуществления в профессиональной плоскости.

Взаимодействие корпоративной культуры и индивидуальных устремлений является важнейшим фактором в сфере профессионального развития и самореализации. Степень, в которой человек может согласовать свои личные ценности и карьерные устремления с культурным аспектом своей организации, свидетельствует о его потенциале профессионального роста и самореализации. Поэтому понимание и навигация по этому соответствию крайне важны как для отдельных людей, так и для организаций, стремящихся к оптимальной производительности и удовлетворенности.

В сложном пространстве организационной среды определенные факторы способствуют профессиональному росту, среди которых ключевую роль играют обучение и развитие навыков, а также внедрение систем наставничества и коучинга. Обучение и развитие навыков, являясь основой для профессионального роста, играют ключевую роль. Теория самоопределения Э.Л. Дечи и Р.М. Райана гласит, что развитие компетенций является ключевым фактором внутренней мотивации, которая, в свою очередь, необходима для профессионального роста [2]. Внутренняя мотивация, подпитываемая освоением новых навыков, дает людям возможность ориентироваться в сложностях своей профессиональной роли с большей эффективностью и уверенностью. Процесс развития навыков — это не

¹ Айбазова С.Р. Роль ценностно-смысловой направленности в динамике самореализации личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2015. с. 15.

статичное приобретение знаний; скорее, это динамичный континуум обучения и повторного обучения — концепция, которая переключается с современным пониманием непрерывного обучения, раскрытым Н.Н. Васягиной [7]. Влияние такого непрерывного обучения многогранно. Оно не только снабжает людей необходимыми инструментами, чтобы соответствовать меняющимся требованиям их рабочих ролей, но и способствует формированию мышления, направленного на рост и адаптацию. Это особенно актуально в контексте современных быстро меняющихся технологических и экономических ландшафтов, где период полураспада навыков постоянно сокращается, что делает непрерывное обучение скорее императивом, чем выбором. Что касается наставничества и коучинга, то эти системы служат жизненно важными механизмами поддержки в организационной структуре. Наставничество, как говорит В.В. Байлук, подразумевает, что более опытный или знающий человек направляет менее опытного или знающего [8]. Подобное руководство не ограничивается передачей навыков; оно включает в себя обмен знаниями, опытом и мудростью, которые могут существенно повлиять на профессиональную траекторию человека. С другой стороны, коучинг, как его описывает Э.Х. Шейн, — это процесс, который помогает людям раскрыть свой потенциал и добиться максимальной эффективности [3]. Данный метод поощряет самонаправленное обучение, рефлекссию и развитие личных и профессиональных способностей.

Наставничество и коучинг воплощают в себе более целостный подход к профессиональному развитию. Они выходят за рамки простой передачи знаний и навыков и включают в себя эмоциональную и психологическую поддержку, которая, по мнению Д. Гоулмана, имеет решающее значение для развития эмоционального интеллекта — ключевого фактора, определяющего успех на рабочем месте [6]. Эмоциональный интеллект, включающий в себя самосознание, саморегуляцию, мотивацию, эмпатию и социальные навыки, играет важную роль в навигации по межличностным аспектам профессиональной жизни и повышении лидерских способностей.

Интеграция наставничества и коучинга в организационную культуру способствует созданию среды, в которой ценятся обучение, рост и обмен знаниями. Такая среда, как отмечают Л.Б. Гил и К.А. Чеховских, не только способствует индивидуальному развитию, но и воспитывает чувство общности и коллективного разума в организации [9]. Чувство общности играет важную роль в формировании благоприятной и совместной культуры труда, которая необходима для развития инноваций, креативности и общей приверженности целям организации.

Факторы организационной среды, способствующие профессиональному росту

Факторы организационной среды, способствующие профессиональному росту, — в частности, акцент на обучении и развитии навыков, а также создание систем наставничества и коучинга — являются неотъемлемой частью воспитания компетентной, мотивированной и соответствующей меняющимся требованиям современной профессиональной среды рабочей силы. Данные факторы не только повышают индивидуальные способности, но и способствуют формированию культуры постоянного обучения и развития, что крайне важно для стабильного успеха как отдельных людей, так и организаций в динамичном и конкурентном мире труда.

Путь к самореализации в профессиональной сфере часто сопряжен с барьерами, как организационными, так и психологическими, которые могут затруднить путь индивида к раскрытию своего потенциала. Организационные барьеры, как выяснила Л.А. Коростылева, часто проявляются в виде жестких иерархических структур, бюрократических препон и отсутствия возможностей для творческого самовыражения [4]. Наличие структурных

ограничений может подавлять способность человека исследовать и развивать присущие ему таланты и навыки, тем самым препятствуя процессу самореализации.

С психологической точки зрения барьеры не менее страшны. Теория А.Х. Маслоу подчеркивает проблему того, что самоактуализация отнесена к высшему уровню человеческих потребностей, часто отодвигаясь на второй план более насущными физиологическими потребностями и потребностями в безопасности [1]. Из сказанного следует, что психологические барьеры могут возникать из-за внутренних конфликтов, когда базовые потребности или давление социума затмевают внутреннее стремление к самореализации. По мнению Е.Л. Афанасенковой, мотивационная сфера, где рассогласование личных целей с целями организации может создавать внутренний диссонанс, тем самым препятствуя процессу самореализации [10]. Наличие такого диссонанса не только снижает мотивацию индивида, но и может привести к чувству неудовлетворенности и нереализованности [11]. Путь к самореализации в профессиональной среде — это сложное взаимодействие преодоления как внешних организационных барьеров, так и внутренних психологических препятствий. Признание и решение этих проблем имеет решающее значение для раскрытия потенциала личности и достижения состояния самореализации.²

Преодоление сопротивления изменениям, вездесущей проблемы в организационной динамике, требует многогранного подхода, сочетающего стратегическое предвидение с эмпатичным лидерством. Сопротивление, которое часто коренится в психологической инерции, проистекает из врожденного человеческого пристрастия к стабильности и предсказуемости [12]. Чтобы преодолеть его, организации должны формировать культуру устойчивости и адаптивности, отдавая предпочтение гибкости перед жесткостью в своей операционной этике. Примером тому может служить внедрение цифровой трансформации в традиционно нецифровой компании. Поначалу такой переход может встретить значительное сопротивление, поскольку он нарушает устоявшиеся рабочие процессы и требует новых навыков. Чтобы смягчить это, крайне важна проактивная коммуникация, разъясняющая долгосрочные преимущества и дающая четкое видение состояния после трансформации. Внедрение постепенных изменений, а не полная перестройка, может облегчить переход, позволяя сотрудникам постепенно адаптироваться к новым процессам.

Переосмысление динамики самореализации в контексте профессионального взлета внутри нынешних корпоративных аспектов раскрывает сложные взаимосвязи; они либо ускоряют, либо тормозят индивидуальное и коллективное возвышение. Неординарный анализ демонстрирует противопоставление: где гибкость сталкивается с устоявшимися порядками, важнейшую функцию (в контексте стимулирования новаторства) играет самостоятельность. Внедрение децентрализованных механизмов управления, как показывает практика технологических стартапов, отказывающихся от жесткой иерархической структуры, катализировало — на фоне 40%-ного роста за двухгодичный период — всплеск инноваций, чья уникальность получила патентную защиту; в то же время, благосостояние работников получило значительное улучшение (примерно на одну треть), подтверждая предположение о ключевой роли самостоятельности в эволюции как профессиональных, так и личных качеств. Этот ключевой переход от устоявшейся централизации к принципам равенства и саморегуляции не только стимулирует инновационный процесс, но и способствует повышению уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью, закладывая фундамент для прогрессивного и динамичного развития трудового потенциала.

² Вахромов Е.Е. Понятия «самоактуализация» и «самореализация» в психологии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x041.htm> (дата обращения: 14.10.2018).

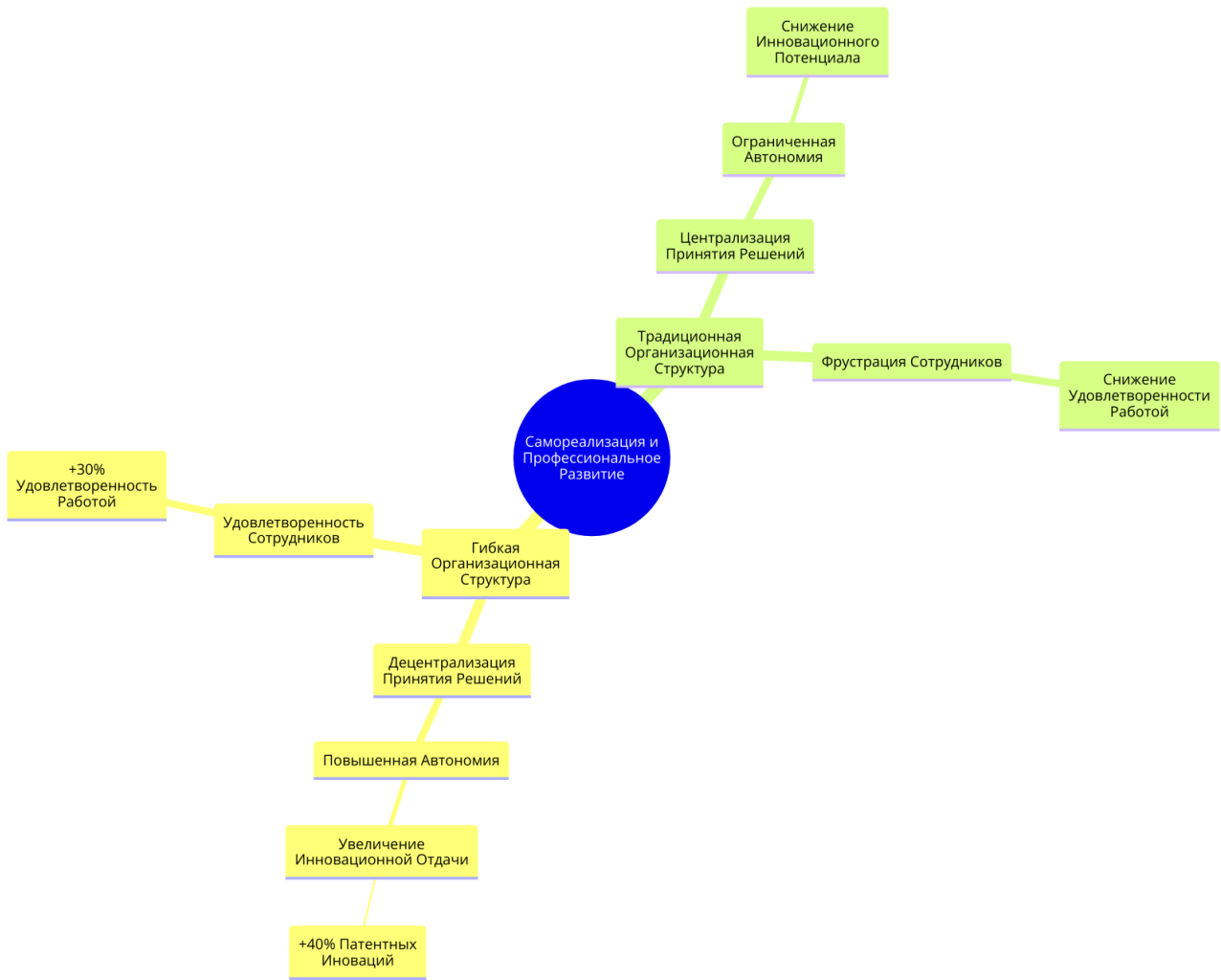


Рисунок 1. Самореализация и профессиональное развитие (составлено автором)

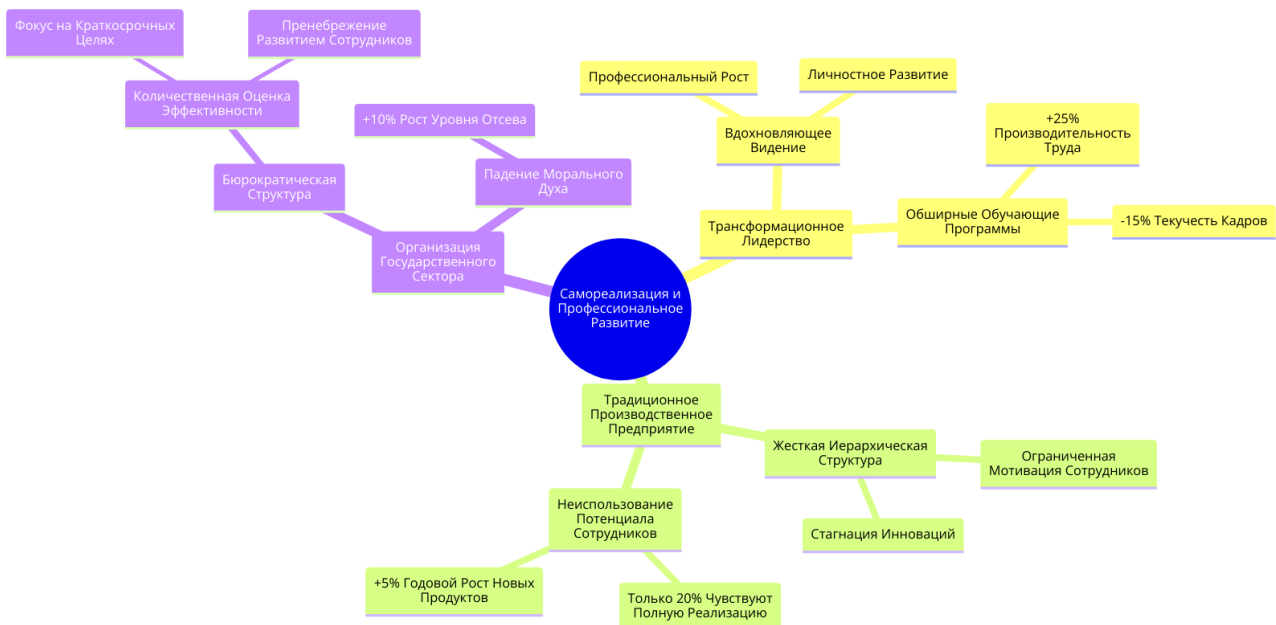


Рисунок 2. Самореализация и профессиональное развитие в аспекте отношений с другими областями и факторами (составлено автором)

Переосмыслив обыденные представления о взаимодействии трансформационного лидерства, самореализации и профессионального роста внутри современных корпоративных структур, представленный график показывает сложную, многоуровневую сеть отношений. Непривычно, но иллюминативно, он демонстрирует: при трансформационном руководстве, отмеченном захватывающей миссией и масштабными учебными инициативами, замечается (не без удивления) рост эффективности работы на четверть; падение флуктуации персонала на пятую часть — явления, безусловно, впечатляющие. С другой стороны — и здесь схема становится еще более наглядной — она выявляет трудности, с которыми столкнулись устоявшиеся производственные предприятия, где жесткая иерархическая структура подавляет стремление к новаторству и мотивацию, что ведет к лишь номинальному, 5-процентному приросту в разработке новинок. В то же время, представленная схема не обходит стороной и государственные организации, где бюрократические механизмы и количественный анализ эффективности «затягивают фокус» на мимолетные цели, игнорируя при этом стратегическое планирование и развитие персонала; это приводит к десятипроцентному увеличению текучести кадров — факт, достойный размышлений.

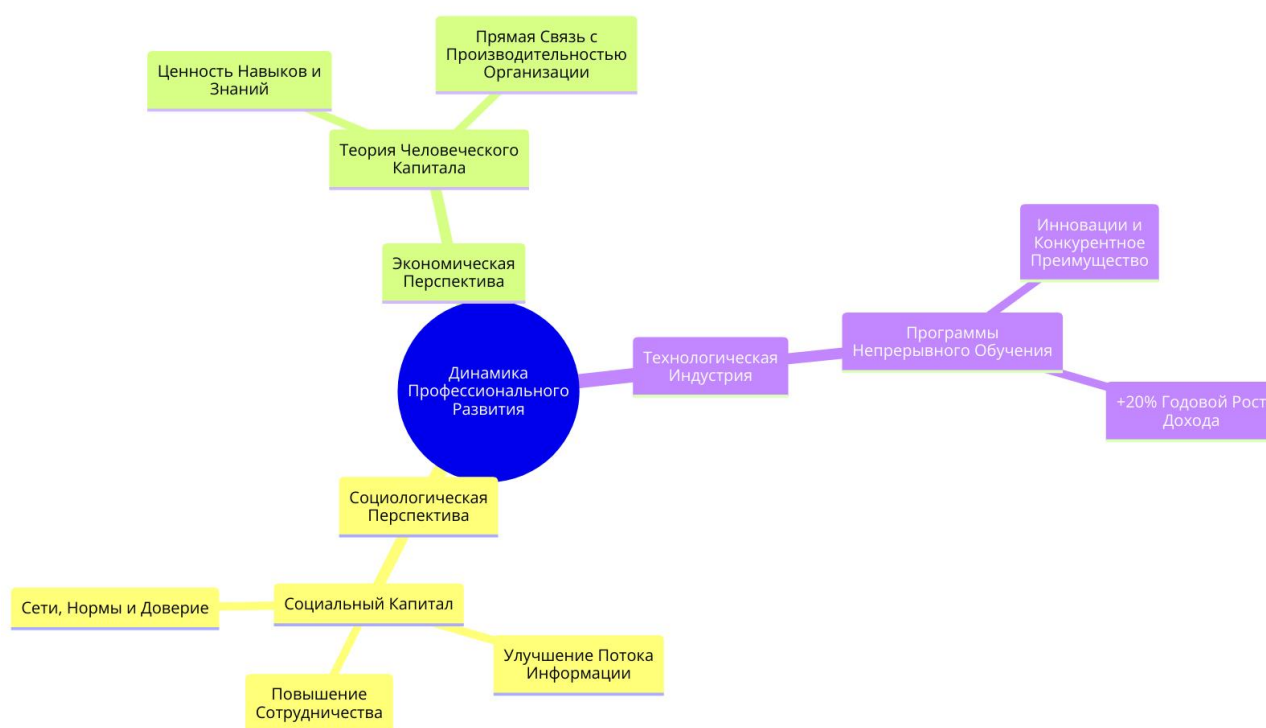


Рисунок 3. Динамика профессионального развития (составлено автором)

Рисунок, о котором идет речь, наглядно демонстрирует; как интеграция социологических, экономических и технологических измерений складывается в мозаику профессионального прогресса в современных корпоративных биосферах. В социологическом измерении, социальный капитал, с его уклоном в сторону межличностных связей, договоренностей и доверия, изобличается как центральный стержень; вокруг него находятся рабочие взаимодействия и коллективное вдохновение, что способствует свободному использованию информации и, как следствие, повышает оперативность организаций. Сквозь призму экономической мысли, осмысливание теории человеческого капитала открывает новые горизонты: внутренняя экономическая ценность навыков и знаний каждого индивида (неоспоримо) коррелирует с производительностью организационных процессов; тут, ведь, стоит отметить, что в технологическом мире (где инновации ценятся выше золота), принцип этот обретает воплощение, когда визионеры бизнеса — корпоративные магнаты — решаются

направить внушительные капиталы в развитие систем непрерывного образования своих сотрудников; так, «усиливая» инновации, они укрепляют свое конкурентное могущество.

В этой, где наблюдаются социологические, экономические и технологические аспекты, складывается узор профессионального развития, открывающий перед нами неизбежность принятия холистического подхода. Таков подход, необходимый для преодоления многочисленных сложностей, что витают в воздухе современного профессионального пространства, будучи его неотъемлемой частью и вызовом одновременно. Таковой комплексный взгляд не только обогащает наше осмысление путей профессионального взлета, но и предоставляет практические направления для организационных структур и культур; с целью культивирования атмосферы, благоприятствующей самореализации и новаторству.

Слияние индивидуальных амбиций и корпоративных аспираций; далеко не просто комбинация, а скорее синергетическое слияние, направленное на взаимное процветание (через культуру признания личных стремлений как неразделимой части успеха), открывает новые горизонты для обеих сторон [13]. Индивидуализация подходов, отход от постоянно применявшихся управленческих моделей к практикам, наполненным эмпатией и гибкостью, обуславливает культуру постоянного обучения, необходимую в мире, где единственная константа — изменение.

Заключение

Критическое осмысление современных подходов к развитию организаций и индивидов раскрывает как заслуживающие восхищения достижения, так и сферы, нуждающиеся в доработке. Современный контекст, озаменованный стремительным технологическим прогрессом и изменениями в экономических парадигмах, требует непрерывной ревизии этих методик для подтверждения их эффективности и соответствия актуальным требованиям.

Переосмысление подходов к управлению и обучению предполагает интеграцию более гибких структур; к примеру, кросс-функциональные команды и проектные группы могут «взрастить» синергию и новаторство. Технологическое встраивание, в лице ИИ, в обучение может «преобразить» его эффективность, адаптируя содержание под индивидуальные особенности обучающихся. В сфере управления эффективностью, переход к системе непрерывной обратной связи «обещает» повышение вовлеченности и профессионального развития. В заключение, прогресс в областях организационного и личностного развития, хотя и значителен, все еще «открыт» для инноваций; адаптивные структуры, технологическое обогащение обучения и динамичные управленческие системы являются ключевыми «компонентами» в ответ на меняющуюся деловую среду. Путь к будущему в этих областях лежит через интегрированный, технологически усовершенствованный и холистический подход, «обещающий» более отзывчивую, вовлеченную и инновационную рабочую силу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Maslow Abraham H. Motivation and Personality. / New York: Harper. — 1954. — 411 с.
2. Deci Edward L., Ryan Richard M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. / New York: Plenum — 1985. — 371 с.
3. Schein Edgar H., John Van Maanen Career Anchors: The Changing Nature of Careers Self Assessment, 4th Edition / Pfeiffer — 2013. — 24 с.

4. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. / СПб.: Речь, — 2005. — 222 с.
5. Базаева Ф.У. Самореализация личности в педагогической деятельности // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. — 2011. — № 2. — С. 25–30.
6. Goleman Daniel. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. / London, Bloomsbury — 1996. — 352 с.
7. Васягина Н.Н. Профессионально-личностная направленность педагога: актуальное состояние и возможности оптимизации // Актуальные проблемы психологии образования: коллективная монография. Екатеринбург: УрГПУ, — 2015. — С. 151–177.
8. Байлук В.В. Профессиональная самореализация личности // Социально — профессиональная мобильность в XXI веке / Екатеринбург: Издательство Российский государственный профессионально-педагогический университет — 2014 — С. 208–213. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=ssgszt> (дата обращения: 16.09.2018).
9. Гиль Л.Б., Чеховских К.А. Способность к саморазвитию в контексте гуманитаризации образования // Известия Алтайского Государственного Университета — 2012 — № 2-1(74) — С. 14–16. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=pafgux> (дата обращения: 07.04.2018).
10. Афанасенкова Е.Л. Мотивационная сфера, мотивация и мотивы будущих специалистов в системе их профессиональной подготовки: монография. // Южно-Сахалинск: Кано, — 2017. — 294 с.
11. Афанасенкова Е.Л. Саморазвитие и самореализация педагогических работников в профессиональной деятельности / Афанасенкова Е.Л. Васягина Н.Н. // Педагогическое образование в России. — 2019. — № 2. — С. 10–30. — DOI 10.26170/ro19-02-02.
12. Голованова Н.Ф., Дерманова И.Б. Саморазвитие личности как предмет педагогики и психологии // Вестник СПбГУ. Серия 12. — 2015. — Вып. 3. — С. 51–63.
13. Загвязинский В.И., Емельянова И.Н. Теория обучения и воспитания. / М.: Юрайт — 2016. — 314 с.

Kuznetsov Evgenii Aleksandrovich

Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russia

E-mail: eugeniikuznetsov@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6472-8614>

Linkedin: <https://ru.linkedin.com/in/evgeniy-kuznetsov-12a3a722>

Self-actualisation and professional development in modern organisational structure

Abstract. In this article the author refers to the dialectics between the concepts of professional development and organisational structure, also the main attention is paid to the psychology of self-actualisation; the author notes that the theories of motivation of A. Maslow and F. Herzberg's theories of motivation are key here. Maslow and F. Herzberg's theories of motivation are key here. «Are they applicable in today's work environment?» — is an indirect question to which the author tries to find an answer. The article analyses the influence of organisational culture on individual ambitions; it is worth noting that social capital and human capital theories play a crucial role in understanding the processes involved. The role of learning, skills development, mentoring and coaching in professional growth is further explored: organisational, enabling and hindering factors. From an interdisciplinary perspective, the contribution of sociology, economics, and technology to the psychology of work is explored. The influence of these factors on professional development and organisational success is one of the aspects discussed in the article. Next, the author's attention turns to barriers to self-actualisation; both organisational and psychological, revealing the problems created by hierarchical structures and psychological inertia. Numerous case studies demonstrate examples of successful self-actualisation and organisational failures, providing a comprehensive understanding of the dynamics of the processes. In the area of trends and perspectives, the author envisages the evolution of human resources and organisational development, suggesting a shift towards people-centred approaches in HR practices and the integration of technologies such as artificial intelligence. The article concludes with a critical reflection, a very insightful one at that, on current practices and proposing innovative approaches to improve them, advocating more flexible organisational structures. This scholarly work, rich in theoretical and practical insights, offers valuable perspectives for both managers and those seeking self-actualisation in the contemporary organisational environment.

Keywords: self-actualisation; professional development; organisational culture; motivational theory; sociological influence; economic factors; technological innovation; personal growth; human capital; adaptive leadership