

Б.Ж. Төлеу*

*Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан
(E-mail: balkenje-87@bk.ru)*

Еңбек философиясындағы өзін-өзі жүзеге асыру идеясы

Мақалада еңбек философиясындағы өзін-өзі жүзеге асыру идеясы қарастырылған. Негізгі зерттеу бағыты қызметкерлердің өзін-өзі жүзеге асыруға деген жеке ұмтылыстары мен қазіргі жұмыс ортасында ұсынылған шектеуші факторлар арасындағы қатынастарды жан-жақты қарастыруға бағытталған. Теориялық және эмпирикалық әдістерді қамтитын көп өлшемді тәсілді қолдана отырып, еңбектің құрылымдық, психологиялық және әлеуметтік аспектілері жеке өзін-өзі жүзеге асыру үрдісіне қалай әсер ететіні зерттелген. Зерттеудің эмпирикалық бөлігі қызметкерлердің әртүрлі топтары арасындағы сапалық және сандық сауалнамалардан алынған мәліметтерге негізделген. Бұл деректер қызметкерлердің ішкі тәжірибесі мен олардың кәсіби рөліне деген қарым-қатынасын анықтауға, сондай-ақ олардың өзін-өзі жүзеге асыруына ықпал ететін немесе кедергі келтіретін негізгі факторларды анықтауға көмектесті. Кейс-стади қызметкерлердің алдында тұрған мәселелер мен оларды шешу стратегияларының нақты мысалдарын ұсынуға ықпал етті. Әрбір қызметкердің бірегей сипаттамалары мен қажеттіліктерін ескере отырып, оның әлеуетін іске асыруға ықпал ететін басқару мен ұйымдастырушылық дамудың жаңа модельдерін интеграциялау тетіктері туралы мәселе ерекше өзекті болып қала береді. Осы талдау негізінде әзірленген әдістер мен ұсыныстар қызметкерлердің өзін-өзі жүзеге асырудағы жеке қажеттіліктеріне жақсы бейімделу үшін ұйымдық ортаны онтайландыруға бағытталған. Автор қазіргі заманғы еңбек философиясы тұрғысында әрбір топ мүшесінің өзін-өзі толық жүзеге асыруына ықпал ететін ортаны құруға ұмтылатын ұйымдар үшін құнды түсініктерді ұсынған.

Кілт сөздер: еңбек философиясы, өзін-өзі жүзеге асыру, психологиялық факторлар, әлеуметтік факторлар, еңбек қызметі, мүдделерді үйлестіру, кәсіби даму, жеке мүдделер, ұйымдастырушылық орта, кәсіби орта.

Kipicne

Қазіргі қоғам технологиялық, экономикалық және әлеуметтік-мәдени өзгерістердің әсерінен ілгері даму жолында. Мұндай жағдайда өзін-өзі жүзеге асыру және кәсіби өсу мәселелері әр адам үшін ерекше маңызды болады. Адамдар өзгермелі әлемде тиімді бейімделу мен дамудың жолдарын іздейді және осы тұрғыда еңбектің өзін-өзі жүзеге асыру құралы ретіндегі рөлі алдыңғы қатарға шығады. Еңбек философиясындағы өзін-өзі жүзеге асыру тақырыбы күрделі және өзара байланысты және өзара тәуелді бірқатар негізгі аспектілерді қамтиды [1; 363]. Философиялық тұрғыда негізгі назар еңбектің онтологиялық және этикалық негіздеріне аударылады, онда еңбек қызметі адамның мәнін, оның жеке басын және өзін-өзі тануын қалай қалыптастыратынын, сондай-ақ қандай рухани және этикалық нормалар еңбекке деген көзқарасты анықтайтынын талдайды [2; 363]. Еңбекке ынталандыру, шығармашылық және инновация сияқты психологиялық механизмдер де орталық рөл атқарады. Олар адамдардың жұмыс істеуге және ішкі әлеуетін еңбек арқылы жүзеге асыруға деген ұмтылысына әсер ететін факторларды зерттейді. Әлеуметтік және мәдени тұрғыда назар әлеуметтік әділеттілік, теңдік және әртүрлі қоғамдардағы еңбекке деген көзқарас пен өзін-өзі жүзеге асыру үрдістерінен анықтайтын мәдени ерекшеліктер мәселелеріне аударылады [3; 51].

Экономикалық және саяси шектеулер, соның ішінде еңбек нарығының дамуы және жұмыспен қамту саясаты жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктеріне де әсер етеді. Еңбекті цифрландыру дәуірінде технологиялық даму кәсіби және жеке даму үшін жаңа сын-қатерлерді ашуда [4; 5].

Сонымен, жеке өзін-өзі жүзеге асыру стратегиялары, соның ішінде мансаптық жоспарлау және жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігі тез өзгертін әлемге бейімделу тұрғысында маңызды болады. Осы тақырыпты зерттеу қазіргі заманғы жеке тұлғаның технология, экономика және мәдениет үнемі қозғалыста және трансформацияда болатын әлемде өзін қалай тиімді жүзеге асыра алатынын түсіну үшін осы факторлардың барлығын жан-жақты талдауды қамтиды [5; 160].

* Хат-хабарларға арналған автор. E-mail: balkenje-87@bk.ru

Зерттеу мәселесі. Зерттеудің мәселесі адамның өзін-өзі жүзеге асыруға деген ішкі қажеттіліктері мен қазіргі еңбек нарығы ұсынатын нақты мүмкіндіктер арасындағы алшақтыққа қатысты. Көптеген кәсіптер мен мамандықтардың ерекшелігі, кәсіби және мансаптық өсу үшін шектеулі мүмкіндіктер, сондай-ақ жеке және корпоративтік мүдделер арасындағы теңгерімсіздік жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруға деген ұмтылысы мен еңбек қызметінің шындығы арасындағы қақтығысқа әкеледі.

Зерттеу философиялық, психологиялық және әлеуметтік тәсілдерді біріктіре отырып, осы мәселені көпсалалы талдауға бағытталған. Өзін-өзі жүзеге асырудың сыртқы ғана емес, ішкі кедергілерін де анықтауға, сондай-ақ оларды жеңудің әдістерін жасауға әрекет жасалады.

Зерттеудің мақсаты — өзін-өзі жүзеге асырудың жеке қажеттіліктері мен нақты жұмыс жағдайлары арасындағы қақтығыс мәселелерін зерттеу, сондай-ақ осы қақтығысты жеңу әдістерін ұсыну.

Зерттеудің міндеттері:

- Қазіргі еңбек жағдайлары тұрғысында өзін-өзі жүзеге асыру мәселесіне теориялық көзқарастарды зерттеу;

- Жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктеріне әсер ететін психологиялық және әлеуметтік факторларды талдау;

- Еңбек арқылы өзін-өзі жүзеге асыру жолында туындайтын мәселелер мен қақтығыстарды анықтау;

- Еңбек қызметі үрдісінде мүдделерді үйлестіру үшін әдістемелер мен ұсыныстар әзірлеу.

Әдебиетке шолу. А.В. Сарапульцеваның пікірінше қазіргі ғылым мен философия бізге еңбек қызметінің жекелеген аспектілерін ашатын, оның әлеуметтік сипаты мен ролін, жұмсалған физикалық күш-жігерді, энергия шығынын, ақпаратты өңдеу мен беруді талдауға негізделген еңбектің жеке анықтамаларын беретін әртүрлі әлеуметтік, психологиялық, экономикалық, саясаттану және философиялық теорияларды ұсынады. Әр түрлі түсіндірулер жоғарыда аталған салалардың проблемалық өрісінің әртүрлілігімен ғана байланысты емес, олар әр түрлі экономикалық, әлеуметтік, тарихи шындықтардағы еңбек белсенділігінің әр түрлі көріністерімен анықталады [6; 80].

В.В. Федотовтың мақаласында әлеуметтану ғылымы аясында танылған адамның еңбек қызметін ынталандырудың негізгі мектептері мен теориялары қарастырылған. Әлеуметтік-философиялық білім үшін еңбекті ынталандырудың процессуалдық теорияларының маңызы атап өтіледі. Еңбекке негізгі көзқарастардағы әділеттілік, қатысу және қанағаттану идеяларының үйлесуі осы теориялардың философиялық әлеуетін ашуға мүмкіндік береді. Тиесілі болу қажеттілігі адамға әлеуметтік салада да, кәсіби салада да қажет болуға деген ұмтылысты қамтамасыз етеді. Тұлғаның қатысу қажеттілігі қарым-қатынас пен өзін-өзі жүзеге асыру қажеттілігімен тікелей байланысты, бұл еңбек мотивациясын әлеуметтік-философиялық білімнің пәні ретінде қарастыруға мүмкіндік береді [7; 113].

Ал Н.А. Некрасов өз еңбегінде адамның өміршеңдігі мен қоғамның тіршілігін қамтамасыз ету құралы ретінде болмысты жаңартудың белсенді механизміне негізделген репродуктивті және қолдау формаларының маңызы зор екенін айтты [8; 31]. Педагог К.Д. Ушинскийдің заманынан бастап еңбек жеке тұлғаны әлеуметтендірудің, адамдағы әлеуметтік және жеке тұлғаның диалектикалық тепе-теңдігіне қол жеткізудің маңызды факторы және тиімді құралы ретінде қарастырылды [9; 15]. Сонымен қатар С.Ю. Головина еңбекке ынталандыру және еңбекке қанағаттану — бұл жұмыс өмірінің сапасының тағы бір маңызды құрамдас бөлігі деп санайды [10; 183].

Зерттеу әдістері

Зерттеу барысында келесі әдістер қолданылды:

1. Теориялық талдау. Бірінші мәселені шешу үшін — қазіргі еңбек жағдайлары тұрғысында өзін-өзі жүзеге асыру мәселесіне теориялық көзқарастарды зерттеу-ғылыми әдебиеттерге шолу және талдау жасалды. Оның ішінде еңбек философиясы, өзін-өзі жүзеге асыру психологиясы бойынша классикалық еңбектер, сондай-ақ осы саладағы соңғы тенденциялар мен өзгерістерді көрсететін заманауи зерттеулер. Әртүрлі теориялар мен тұжырымдамаларға салыстырмалы талдау, олардың күшті және әлсіз жақтарын анықтау, сондай-ақ қазіргі өзектілігін анықтау жүргізілді.

2. Эмпирикалық зерттеу. Психологиялық және әлеуметтік факторларды талдаумен байланысты екінші мәселе эмпирикалық зерттеу арқылы шешілді. Қызметкерлердің әртүрлі топтары арасында олардың еңбек қызметін қабылдауын, қанағаттану дәрежесін және еңбектің өзін-өзі жүзеге асыру үрдісіне әсерін зерттеу үшін сапалы және сандық сауалнамалар жүргізілді.

3. Кейс-стади. Еңбек арқылы өзін-өзі жүзеге асыру жолындағы мәселелер мен қақтығыстарға қатысты үшінші міндет кейс-стади арқылы шешілді. Тәжірибеден алынған нақты мысалдар, қызметкер-

лердің алдында тұрған мәселелерді талдау және оларды шешу немесе бейімдеу жолдары қарастырылды.

Әдістемелерді әзірлеу. Төртінші міндетті орындау үшін — мүдделерді үйлестіру үшін әдістемелер мен ұсынымдар әзірлеу үшін алынған мәліметтер мен анықталған мәселелерді талдау жасалды. Талдау негізінде еңбек жағдайларын жақсартуға, еңбектен қанағаттану деңгейін арттыруға және өзін-өзі жүзеге асыру үрдісін оңтайландыруға бағытталған нақты әдістер ұсынылды.

Құралдар мен әдістер. Зерттеуде деректерді өңдеу және интерпретациялау үшін статистикалық талдау әдістері, мәселені терең түсіну үшін сапалы талдау және практикалық ұсыныстарды әзірлеу үшін модельдеу әдістері қолданылады. Негізгі назар еңбек қызметі тұрғысында өзін-өзі жүзеге асыру мәселесін зерттеудің теориялық және практикалық аспектілерін біріктіретін пәнаралық тәсілге аударылады.

Нәтижелері

Қазіргі еңбек жағдайлары тұрғысында өзін-өзі жүзеге асыру мәселесіне теориялық көзқарастарды зерттеу барысында әртүрлі деректер қарастырылды. Яғни классикалық философиялық және психологиялық тұжырымдамалардан бастап қазіргі заманғы динамикалық және алуан түрлі әлемге бейімделген қазіргі теорияларға дейін. Өзін-өзі жүзеге асыру тұжырымдамалары айтарлықтай әртүрлі және мәдени, әлеуметтік және жеке факторларға байланысты екенін анықтадық. Технологияландырудың жоғары деңгейімен, жаһанданумен және тұрақты өзгерістермен сипатталатын қазіргі заманғы еңбек жағдайлары өзін-өзі жүзеге асыру үрдісіне өз түзетулерін енгізеді.

Белгісіздікке, бәсекелестікке және үздіксіз оқыту мен бейімделуге қойылатын талаптарға байланысты қиындықтар өзін-өзі жүзеге асыру үрдісін күрделі және жан-жақты етеді. Бір жағынан, қазіргі заманғы еңбек өзін-өзі көрсетуге, мансаптық өсуге және кәсіби дамуға кең мүмкіндіктер береді. Екінші жағынан, ол адамнан икемділіктің жоғары дәрежесін, белгісіздік жағдайында жұмыс істей білуді және өз құзыреттерін үнемі дамытуды талап етеді. Бұл мәселеге теориялық көзқарастар еңбек пен өзін-өзі жүзеге асыру арасындағы қатынастың диалектикалық сипатын анықтады. Еңбек өзін-өзі жүзеге асыруға ықпал ететін фактор ретінде де, ол жүзеге асырылатын нақты жағдайларға байланысты оған кедергі бола алады. Осылайша, қазіргі еңбек жағдайлары тұрғысында өзін-өзі жүзеге асыру үрдісін толық түсіну және талдау үшін интегративті тәсіл қажет. Ол философиялық, психологиялық, әлеуметтік және экономикалық теорияларды біріктіріп, қазіргі еңбек практикасы мен технологиясының ерекшеліктерін ескеруі керек. Тек осындай кешенді тәсіл жеке тұлға мен еңбек қызметі арасындағы қатынастарды үйлестіруге, сондай-ақ қазіргі әлемде жеке өзін-өзі жүзеге асыру үшін әлеуетті барынша арттыруға бағытталған тиімді стратегиялар мен әдістемелерді әзірлеуге мүмкіндік береді.

Қызметкерлердің әртүрлі топтары арасында сапалы және сандық сауалнамалар жүргізгеннен кейін жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктеріне әсер ететін психологиялық және әлеуметтік факторларды терең талдауға мүмкіндік беретін кең ауқымды деректер жинағын алдық (1-сурет).



1-сурет. Жеке тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктеріне әсер ететін психологиялық және әлеуметтік факторлар

Қызметкерлердің әртүрлі топтары арасындағы еңбек қызметін қабылдау мен бағалаудағы айырмашылықтарды байқау қызықты болды. Мысалы, жас мамандар тез мансаптық өсу мен даму мүмкіндіктеріне деген қажеттілікті байқатты, ал тәжірибелі қызметкерлер тұрақтылық пен жұмыс пен өмірдің тепе-теңдігін бағалады.

Осылайша, эмпирикалық зерттеу деректері адамның еңбек үрдісінде өзін-өзі жүзеге асыруына әсер ететін көптеген психологиялық және әлеуметтік факторлар бар екенін растады. Осы факторлар-

ды түсіну және есепке алу, оларға ұйымдық стратегиялар мен тәжірибелерді бейімдеу қызметкерлердің өзін-өзі жүзеге асыруы үшін қолайлы жағдайлар жасауға ықпал етуі мүмкін. Осы факторларды оңтайландыруға бағытталған жеке және ұйымдастырушылық стратегиялар қызметкерлердің жұмыс өмірінің сапасын едәуір жақсарта алады, олардың қанағаттану деңгейін жоғарылатады, сондықтан олардың кәсіби және жеке өзін-өзі жүзеге асыруына ықпал етеді.

Өзін-өзі жүзеге асыру жолында туындайтын мәселелер мен қақтығыстарды анықтау үшін еңбек кейс-стади арқылы шешілді. Сонымен қатар тәжірибе көрсеткендей, күнделікті өмірде кездесетін жағдайлар нақты мысалдармен дәлелденген, қызметкерлердің алдында тұрған мәселелерді талдаумен қатар оларды шешу немесе бейімдеу жолдары зерделенді.

Анықталған қақтығыстардың бірі қызметкерлердің кәсіби дамуға деген ұмтылысы мен ұйымдар ішінде өсу үшін шектеулі мүмкіндіктер арасындағы қайшылық болды. Сондай-ақ жұмыс уақыты мен демалыс арасындағы теңгерімсіздікке, автономияның жеткіліксіздігіне және басшылықтың бақылауына байланысты мәселелер анықталды. Қызметкерлер осы мәселелерге бейімделудің әртүрлі стратегияларын әзірлейді. Кейбіреулер ұйымнан тыс даму мүмкіндіктерін іздейді, ал басқалары жеке еңбекке қанағаттану деңгейін арттыру үшін жұмыс уақыты мен міндеттерін оңтайландыруға тырысады.

Кейс-стади қызметкерлердің өзін-өзі жүзеге асырудағы жеке қажеттіліктерін есепке алу үшін ұйымдық құрылымдар мен үрдістерді бейімдеу қажеттілігін анықтады. Еңбектің икемді нысандарын, кәсіби даму және тәлімгерлік бағдарламаларын енгізу, сондай-ақ ұйым шеңберінде шығармашылық пен инновациялар үшін жағдай жасау анықталған мәселелерді шешудің негізгі қадамдары.

Осылайша, кейс-статиді талдау еңбек арқылы өзін-өзі жүзеге асыру жолында туындайтын нақты мәселелер мен қақтығыстарды терең түсінуге мүмкіндік берді. Талдау негізінде әзірленген стратегиялар мен ұсыныстар ұйымдардың еңбек жағдайларын оңтайландыру және өз қызметкерлерінің өзін-өзі жүзеге асыру процесін жақсарту бойынша әрі қарайғы зерттеулері мен практикалық қадамдары үшін бастапқы нүкте бола алады.

Мүдделерді үйлестіру әдістері мен ұсыныстары 1-кестеде көрсетілген (1-кесте).

1 - кесте

Мүдделерді үйлестіру әдістері мен ұсыныстары

№	Атауы	Әдістеме	Ұсыныс
1	Кәсіби даму және өзін-өзі жүзеге асыру	Үздіксіз білім алу және кәсіби өсу мүмкіндіктерін қамтамасыз ету арқылы өзін-өзі жүзеге асыруға ықпал ету	Кәсіби дағдылар мен құзыреттіліктерді дамытуға ықпал ететін, сондай-ақ қызметкерлердің жеке даму жолдарын қолдайтын тәлімгерлік және оқыту бағдарламаларын құру
2	Жұмыстағы икемділік пен автономия	Қызметкерлерге шығармашылық пен бастамашылық танытуға мүмкіндік беретін тапсырмаларды орындауда дербестік беру	Қызметкерлер өзгертін жағдайларға жақсы бейімделіп, өз жұмыстарын барынша тиімді орындай алатындай икемді жұмыс үлгілері мен өкілеттіктер делегациясын әзірлеу
3	Әлеуметтік байланыстарды нығайту	Өзара көмекке, білім мен тәжірибе алмасуға ықпал ететін орта құру	Қызметкерлер арасындағы қарым-қатынасты нығайту және олардың жеке өсуіне ықпал ету үшін тұрақты командалық іс-шаралар мен воркшоптар ұйымдастыру
4	Қызметкерлердің әл-ауқатын қолдау	Қызметкерлердің физикалық, эмоционалдық және психологиялық денсаулығын қолдау бағдарламаларын біріктіру	Жеке қажеттіліктерді ескеретін және қызметкерлерді өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі жүзеге асыруға ынталандыратын персоналды басқарудың инновациялық тәсілдерін енгізу
5	Еңбек тәсілдерін даралау	Әр қызметкердің нақты мақсаттары мен қажеттіліктерін ескеретін жеке мансаптық жоспарларды әзірлеу	Мүдделер мен қызметкерлердің өзін-өзі жүзеге асыру қажеттіліктері арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз ететін жеке даму жоспарларын қолдану

Осы әдістер мен ұсыныстарды қолдана отырып, ұйымдар өзін-өзі жүзеге асыру бойынша қызметкерлердің мүдделері үйлесімді түрде үйлесетін ортаны құра алады. Бұл тәсіл қызметкерлердің қанағаттану деңгейі мен өнімділігін арттыруға ғана емес, сонымен қатар құрметке, өзара қолдауға және үздіксіз дамуға негізделген ұйымдастырушылық мәдениетті нығайтуға ықпал етеді.

Талқылау

Еңбек философиясындағы өзін-өзі жүзеге асыру мәселесі тез өзгертін нарықтық жағдайлар, инновациялық технологиялар және қазіргі қоғамның талаптары аясында өзекті болып отыр. Жеке және корпоративті мүдделердің тоғысында еңбектің мағынасына, оның жеке даму мен әлеуметтік бейімделудегі рөліне қатысты сұрақтар туындайды.

Зерттеу барысында өзін-өзі жүзеге асыру процесіне әсер ететін психологиялық және әлеуметтік факторлардың маңызды рөлі анықталды. Алайда, бұл факторлардың контексті тұрақсыз және ұйымдық мәдениеттің динамикасынан, экономикалық жағдайдан және технологиялық прогрестен туындаған өзгерістерге ұшырайтынын атап өткен жөн.

Кейс-стади қызметкерлердің нақты жағдайлары мен қиындықтарын шешуге көмектеседі. Олар мүдделердің үйлесімділігіне ықпал ететін жекелендірілген тәсілдер мен стратегиялардың қажеттілігіне назар аударады. Ұсынылған шешімдердің әртүрлі ұйымдастырушылық және мәдени контекстерде қаншалықты тұрақты және әмбебап болуы мүмкін деген сұрақ туындайды.

Өзін-өзі жүзеге асырудың жеке қажеттіліктері мен мүдделері арасындағы тепе-теңдік қосымша зерттеуді қажет етеді. Әрбір қызметкердің бірегей сипаттамалары мен қажеттіліктерін ескере отырып, оның әлеуетін іске асыруға ықпал ететін басқару мен ұйымдастырушылық дамудың жаңа модельдерін интеграциялау тетіктері туралы мәселе ерекше өзекті болып қала береді.

Қорытынды

Еңбек философиясындағы өзін-өзі жүзеге асыру идеясын зерттеу адамның жеке ұмтылыстары мен еңбек қызметінің құрылымдық шеңберлері арасындағы күрделі қатынастардың мәніне терең енуге мүмкіндік берді. Теориялық түсініктер мен практикалық өзара әрекеттесулердің қиылысында осы көп қырлы мәселенің негізгісі пайда болады.

Теориялық тәсілдердің объективі арқылы психологиялық, әлеуметтік және ұйымдастырушылық факторлардың динамикалық диалогы көрінеді. Олардың әрқайсысы кәсіби ортада өзін-өзі жүзеге асыру жолын қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Сапалық және сандық сауалнамаларға негізделген эмпирикалық зерттеу қызметкерлердің ішкі әлемін, олардың сезімдерін, ұмтылыстарын және олардың әлеуетін іске асыру жолындағы қиындықтарды ашады.

Сапалық және сандық сауалнамаларға негізделген эмпирикалық зерттеу қызметкерлердің ішкі әлемін, олардың сезімдерін, ұмтылыстарын және олардың әлеуетін іске асыру жолындағы қиындықтарды ашады. Жиналған ақпарат негізінде ұсынылған әдістер мен ұсыныстар теория мен практика арасындағы көпір қызметін атқарады. Олар жеке және корпоративтік мүдделерді үйлестіруге, әрбір қызметкер ұйымдық мақсаттар мен құндылықтарға сәйкес бола отырып, өзінің ішкі әлеуетін аша алатын жағдайлар жасауға бағытталған.

Жалпы, еңбек философиясындағы өзін-өзі жүзеге асыру идеясы статикалық ұғым емес, ішкі және сыртқы факторлардың әсерінен үнемі өзгеріп отыратын динамикалық процесс. Ол ұйымдар тарапынан терең түсінуді, жанашырлық пен бейімделуді, сондай-ақ қызметкерлер тарапынан хабардарлық пен белсенділікті талап етеді. Бұл симбиозда өзін-өзі жүзеге асыру мифке немесе утопияға айналмайтын, бірақ әр күннің нақты мүмкіндігіне айналатын еңбек ортасын құрудың кілті жатыр.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Appiah K.A. et al. The philosophy of work / K.A. Appiah et al. // Oxford studies in political philosophy. — 2021. — Vol. 7. — P. 1–22.
- 2 Martela F. Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work / F. Martela, A. Pessi // Frontiers in psychology. — 2018. — Vol. 9. — P. 363–364.
- 3 Breen K. Meaningful work and freedom: Self-realization, autonomy, and non-domination in work / K. Breen. — 2019. — P. 51–72.
- 4 Sarkar S. A sustainable philosophy: the work of Bryan Norton. Springer International Publishing / S. Sarkar. — 2018. — P. 5–7.
- 5 Сарапульцева А.В. Философия труда — история и современность: актуальные проблемы философского осмысления трудовой деятельности / А.В. Сарапульцева // Достойный труд — основа стабильного общества. — 2020. — С. 160–164.
- 6 Федотов В.В. Основные теории трудовой мотивации в социологии и социальной философии / В.В. Федотов // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер. Познание. — 2022. — № 2. — С. 80.
- 7 Некрасова Н.А. Труд как форма самореализации человека / Н.А. Некрасова // Изв. Тул. гос. ун-та. Гуманитарные науки. — 2019. — № 3. — С. 113–120.

8 Репринцев А.В. Труд в системе факторов этнокультурной социализации современной молодежи: диалектика социального и индивидуального / А.В. Репринцев // Ярослав. пед. вестн. — 2018. — № 6. — С. 31–45.

9 Головина С.Ю. От программы достойного труда к концепции качества трудовой жизни / С.Ю. Головина. — 2019. — С. 15-18.

10 Дорофеева Т.Г. Семья и труд в жизни человека: философско-теологические аспекты / Т.Г. Дорофеева. — 2018. — 183 с.

Б.Ж. Төлеу

Идея самореализации в философии труда

В статье представлен глубокий анализ идеи самореализации в философии труда. Основной фокус сосредоточен на комплексном рассмотрении взаимоотношений между индивидуальными стремлениями к самореализации работников и ограничивающими факторами, представленными в условиях современной трудовой среды. Используя многомерный подход, включающий теоретические и эмпирические методы, автор изучает, как структурные, психологические и социальные аспекты труда влияют на процесс индивидуальной самореализации. Эмпирическая часть исследования базируется на данных, полученных из качественных и количественных опросов среди различных групп работников. Эти данные помогли осветить внутренние переживания и отношения сотрудников к своей профессиональной роли, а также выявить ключевые факторы, которые способствуют или препятствуют их самореализации. Кейс-стади вносят вклад в понимание конкретных сценариев, в которых эти динамики проявляются, предоставляя реальные примеры проблем, с которыми сталкиваются работники, и стратегий их решения. Разработанные на основе этого анализа методики и рекомендации направлены на оптимизацию организационной среды для лучшей адаптации к индивидуальным потребностям сотрудников в самореализации. В целом, исследование выявляет возможные пути гармонизации индивидуальных и корпоративных интересов. Эта работа предлагает ценные инсайты для организаций, стремящихся создать среду, которая не только поддерживает корпоративные цели, но и способствует полноценной самореализации каждого члена команды в контексте современной философии труда.

Ключевые слова: философия труда, самореализация, психологические факторы, социальные факторы, трудовая деятельность, гармонизация интересов, профессиональное развитие, личные интересы, организационная среда, профессиональная среда.

B.Zh. Toleu

The idea of self-realization in the philosophy of work

This study presents a deep analysis of the idea of self-realization in the philosophy of work. The main focus is focused on the complex consideration of the relationship between individual aspirations for self-realization of employees and the limiting factors presented in the conditions of the modern working environment. Using a multidimensional approach, including theoretical and empirical methods, the authors study how structural, psychological and social aspects of work affect the process of individual self-realization. The empirical part of the study is based on data obtained from qualitative and quantitative surveys among various groups of employees. These data helped to highlight the internal experiences and attitudes of employees to their professional role, as well as to identify key factors that contribute to or hinder their self-realization. Case studies contribute to understanding the specific scenarios in which these dynamics manifest themselves by providing real-world examples of the problems faced by employees and strategies for solving them. The methods and recommendations developed on the basis of this analysis are aimed at optimizing the organizational environment for better adaptation to the individual needs of employees for self-realization. In general, the study identifies possible ways to harmonize individual and corporate interests. This work offers valuable insights for organizations seeking to create an environment that not only supports corporate goals, but also promotes the full self-realization of each team member in the context of modern work philosophy.

Keywords: philosophy of work, self-realization, psychological factors, social factors, work activity, harmonization of interests, professional development, personal interests, organizational environment, professional environment.

References

1 Appiah, K.A., Sobel, D., Vallentyne, P., & Wall, S. (2021). The philosophy of work. *Oxford studies in political philosophy*, 7, 1–22.

- 2 Martela, F. & Pessi, A. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363–364.
- 3 Breen, K. (2019). *Meaningful work and freedom: Self-realization, autonomy, and non-domination in work*.
- 4 Sarkar, S. (2018). *A sustainable philosophy: the work of Bryan Norton*. Springer International Publishing, 5–7.
- 5 Sarapultseva, A.V. (2020). Filosofii truda — istoriia i sovremennost: aktualnye problemy filosofskogo osmysleniia trudovoi deiatelnosti [Philosophy of labor — history and modernity: actual problems of philosophical understanding of labor activity]. *Dostoinyi trud — osnova stabilnogo obshchestva — Decent work is the foundation of a stable society*, 160–164 [in Russian].
- 6 Fedotov, V.V. (2022). Osnovnye teorii trudovoi motivatsii v sotsiologii i sotsialnoi filosofii [The main theories of labor motivation in sociology and social philosophy]. *Sovremennaiia nauka: aktualnye problemy teorii i praktiki. Seriya Poznanie — Modern science: actual problems of theory and practice. Series: Cognition*, 2, 80 [in Russian].
- 7 Nekrasova, N.A. (2019). Trud kak forma samorealizatsii cheloveka [Labor as a form of human self-realization]. *Izvestiia Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki — Proceedings of Tula State University. Humanities*, 3, 113–120 [in Russian].
- 8 Reprintsev, A.V. (2018). Trud v sisteme faktorov etnokulturnoi sotsializatsii sovremennoi molodezhi: dialektika sotsialnogo i individualnogo [Labor in the system of factors of ethno-cultural socialization of modern youth: dialectics of social and individual]. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik — Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 6, 31–45 [in Russian].
- 9 Golovina, S.Yu. (2019). Ot programmy dostoinogo truda k kontseptsii kachestva trudovoi zhizni [From the decent work program to the concept of the quality of working life] [in Russian].
- 10 Dorofeeva, T.G. (2018). Semia i trud v zhizni cheloveka: filosofsko-teologicheskie aspekty [Family and work in human life: philosophical and theological aspects] [in Russian].

Information about the authors

Toleu, B.Zh — PhD student, Department of philosophy, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan.