

Постановка проблемы. Динамичность современной экономической среды, обусловленная глобальной интеграцией, значительной изменчивостью и кризисными явлениями, жесткой конкуренцией и борьбой за рынки сбыта, требует от предприятий поиска новых идей, подходов, способов ведения бизнеса, а также методов и стилей управления. Особой актуальности в условиях ограниченности ресурсов (финансовых, временных, природных), необходимости быстро адаптироваться и принимать управленческие решения приобретает вопрос эффективного управления персоналом, который позволяет рационально использовать эти самые ресурсы и приносить прибыль предприятию. Однако в то же время, это возможно лишь при грамотном построении системы управления персоналом, которая способна рационально использовать кадровый потенциал.

В свою очередь реализация данной задачи нуждается в привлечении квалифицированных работников, осуществлении их перманентного обучения и повышения квалификации, планирования их карьеры и обеспечения высокого уровня мотивированности. Все это подчеркивает важность такой составляющей управления персоналом как его развитие.

Анализ исследований и публикаций. Подтверждением этого является достаточное внимание к данной проблематике со стороны таких зарубежных и отечественных ученых и специалистов в сфере менеджмента организаций как: М. Армстронга, М. Белопольского, Д. Богини, М. Боровик, Х. Грехема, Е. Гришиновой, А. Еськова, Г. Завиновской, А. Кибанова, А. Колота, О. Крушельницкой, А. Литвиненко, А. Маслоу, Н. Марковой, М. Мескона, Ю. Одегова, Е. Раевневой, В. Савченко, С. Шапиро, И. Швец, С. Шекли, С. Шекшни и др.

Однако, в то же время, значительный спад в экономике страны и продолжительный кризис определяют необходимость более детального исследования вопроса развития персонала, его составляющих и методов в соответствии с задачами предприятия.

Формулирование цели статьи. В связи с этим, целью данной статьи является исследования подходов к определению сущности и составляющих развития персонала.

Изложение основного материала исследования. Современный этап социально-экономического развития общества характеризуется большой динамичностью и нестабильностью, которая требует от человека умения постоянно подстраиваться под эти изменения. С одной стороны, работодатель ориентируется на полное погружение наемного работника в дела предприятия, решение разноплановых задач и проблем, которые нуждаются в специальных знаниях и навыках. С другой стороны, под влиянием стремительного научно-технического прогресса, эти знания и умения быстро устаревают. В связи с этим развитие персонала становится неотъемлемой составляющей эффективной кадровой политики любого предприятия, организации или учреждения.

Как уже отмечалось выше, данному вопросу посвящено много исследований разных зарубежных и отечественных ученых в сфере менеджмента персонала. Однако в то же время в теории не существует единого подхода относительно понимания сущности развития персонала и его составляющих. Поэтому целесообразным является рассмотреть эти подходы и предоставить определение данному понятию.

Развитие в целом - это необратимое, направленное, закономерное изменение материи и сознания [1].

Различают две его формы:

эволюционную - постепенные количественные и качественные изменения;

революционную - скачкообразный переход от одного состояния материи к другому. Переход низшего к высшему и наоборот обуславливает существование прогрессивного и регрессивного развития.

Развитие как процесс предопределяется такими факторами: изменения внешней среды (экономика, политика, культура и т.п.); изменения внутренней

среды (технологическая оснащенность производства, перемещение работников, изменение принципов и механизмов управления и т.п.) [17, С. 85 – 86].

Развитие основано на законах онтогенеза, пропорциональности, законах конкуренции, эффекта масштаба и т.п.. Закон развития раскрывается через достижение наибольшего суммарного потенциала материальной, организационно-экономической и производственной системой при прохождении этапов жизненного цикла. Принципами этого закона является:

1) принцип инерции - изменения потенциала системы начинаются через определенное время после влияния внешних и внутренних сил и продолжается определенное время после прекращения их действия;

2) принцип эластичности - изменения потенциала системы обуславливаются самим потенциалом, его технических, организационных, культурных и других характеристик;

3) принцип непрерывности - изменения потенциала системы происходят постоянно, но изменяется их скорость и направление изменений;

4) принцип пропорциональности - потенциал системы можно увеличить на величину, которая превышает инвестиции из обеспечения пропорциональности процессов за счет ликвидации узких мест [17, С. 87 – 90].

Кроме этого с понятием «развитие» связаны такие термины как:

образование – продолжительный процесс обучения, целью которого является подготовка индивида к выполнению разнообразных ролей в обществе: роли гражданина, работника, члена семьи [9];

обучение – любая учебная активность, которая ведет к непосредственному усвоению специфических знаний и привычек, необходимых для профессиональной деятельности [9].

Исследуя сущность развития персонала как элемента системы управления персоналом целесообразно указать, что каждое предприятие, организация или учреждение будет по-разному трактовать его в зависимости от сферы деятельности, избранной цели и стратегии управления, стиля руководства, этапа

жизненного цикла предприятия, его нужды в новых вакантных местах, уровня профессиональной подготовки работников и т.п..

Учитывая это, разные ученые при рассмотрении данного вопроса используют разные подходы, среди которых можно выделить такие наиболее классические, как: системный, процессный и функциональный.

Так, например, последнего придерживается В. Веснин, согласно которому «развитие персонала рассматривается как непрерывное проведение мероприятий, которые оказывают содействие полному раскрытию индивидуального потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации» [2, С. 190].

С точки зрения мероприятий рассматривают данное понятие и такие зарубежные ученые, как М. Педлер, Дж. Бургойн и Т. Бойделл, согласно которым «развитие персонала предусматривает как структурированные долгосрочные мероприятия, такие как планирование карьеры, так и краткосрочные мероприятия – учебные курсы, тренинги и др.» [2, С. 190].

Похожей является позиция Ю. Одегова и П. Журавлева, которая состоит в том, что «развитие персонала – это комплекс мероприятий, которые предусматривают профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации» [11, 12].

Й. Хентце считает развитие персонала одной из функций менеджмента, которая направлена на то, чтобы оказывать содействие членам трудового коллектива всех иерархических звеньев в овладении квалификацией, необходимой для выполнения современных и будущих профессиональных требований.

Также это «содействие развития личностных способностей работников с учетом изменений рода деятельности и индивидуальных и производственных целей. Развитие персонала происходит в определенной последовательности и ориентировано на достижение поставленной цели» [18].

Также функционального подхода придерживается О. Крушельницкая, согласно идее которой, «профессиональное развитие — это обретение работником новых компетенций, знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности» [10].

С другой стороны, О. Крушельницкая рассматривает развитие персонала и как процесс. Так, «это процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с целью выполнения новых производственных функций, задач и обязанностей новых должностей» [10].

А. Кибанов также трактует развитие персонала с точки зрения процессного подхода как «системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирование резерва руководителей и усовершенствование социальной структуры персонала, который обеспечивается мероприятиями, связанными с оценением кадров с целью производственной адаптации и аттестации персонала, планирования трудовой карьеры, стимулирования развития персонала» [7].

Подобную точку зрения высказывают и В. Рульев, С. Гуткевич и С. Мостенская, что «профессиональное развитие персонала – это организационный процесс непрерывного обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионального продвижения по службе, формирования резерва руководителей и усовершенствования социальной структуры персонала» [13, С. 103].

Д. Джой-Меттьюз также рассматривает развитие персонала как «целостный и активный процесс усовершенствования, связанных с рабочей деятельностью знаний и умений по использованию широкого спектра учебных методов и стратегий». По его мнению, развитие персонала предприятия оказывает содействие:

высвобождению скрытых возможностей и потенциала работников;

реализации потенциальных возможностей персонала;

постепенному движению к более совершенному и сложному состоянию отдельного работника и организации вообще.

Этот экономист также рассматривает развитие персонала с количественной и качественной точек зрения. Количественный подход предусматривает отбор определенного количества людей, которые владеют необходимыми характеристиками и объединение их в определенном месте в определенное время с целью выполнения функций организации.

Качественные же аспекты развития человека предусматривают развитие его способностей [6].

Согласно определению Г. Прокопенко и К. Норта развитие человеческих ресурсов означает «умелое обеспечение и организацию процесса учения по цели достижения организацией поставленных целей, чтобы через усовершенствование привычек и умений, расширение объема знаний, повышение компетентности, способности к обучению и энтузиазму сотрудников на всех уровнях организации происходило непрерывное, организационный и личностный роста и развитие» [16].

Системный подход согласно точки зрения Н. Тома предусматривает рассмотрение развития персонала как целенаправленного комплекса информационных, образовательных и привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые оказывают содействие повышению квалификации работников данного предприятия согласно задачам развития самого предприятия и потенциала и склонностей сотрудников [14, с.89].

В свою очередь, Р. Марра и Г. Шмидт рассматривают развитие персонала как обучение и повышение квалификации персонала. Такое понимание в некоторой степени суживает «системное» понимание развития персонала, но не противоречит мысли Н. Тома [3].

Также развитие персонала с точки зрения системного подхода рассматривает Л. Черчик. Согласно ее точки зрения это «совокупность взаимосвязанных мероприятий, нацеленных на повышение

конкурентоспособности персонала путем обретения новых знаний, умений, навыков, опыта в процессе обучения, повышение квалификации, переподготовки с целью адаптации к новым условиям деятельности, обеспечение собственных интересов развития и реализации целей деятельности предприятия» [8].

Е. Гришнова в своих исследованиях под развитием персонала понимает прежде всего «совокупность всех организационно-экономических мероприятий предприятия в сфере обучения персоналу, его переподготовки и переквалификации». В широком же понимании развитие персонала также охватывает вопрос профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантные должности, текущего периодического оценивания персонала, планирования деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения и много другого [4, 5].

Интересной является позиция В. Савченко, которая рассматривает профессиональное развитие персонала как «целенаправленное и систематическое влияние на работников с помощью профессионального обучения на протяжении их трудовой деятельности в организации с целью достижения высокой эффективности производства или предоставленных услуг, повышение конкурентоспособности персонала на рынке труда, обеспечение выполнения работниками новых более сложных задач на основе максимально возможного использования их способностей и потенциальных возможностей» [15, С. 157].

Графическая интерпретация анализа понятия «развитие персонала» представлена в табл. 1.

Таблица 1

Результаты анализа сущности «развития персонала»

Подход	Ученые	Определение

Функциональный	В. Веснин	бесперывное проведение мероприятий, которые оказывают содействие полному раскрытию индивидуального потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации
	Г. Педлер, Дж. Бургойн	структурированные долгосрочные мероприятия, такие как планирование карьеры так и краткосрочные мероприятия – учебные курсы, тренинги и др.
	Й. Хентце	одна из функций менеджмента, которая направлена на то, чтобы оказывать содействие членам трудового коллектива всех иерархических звеньев в овладении квалификацией, необходимой для выполнения современных и будущих профессиональных требований
	О. Крушельницкая	обретение работником новых компетенций, знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности
Процессный	О. Крушельницкая	процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с целью выполнения новых производственных функций, задач и обязанностей новых должностей
	А. Кибанов	системно организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирование резерва руководителей и усовершенствование социальной структуры персонала, который обеспечивается мероприятиями, связанными с оцениванием кадров с целью производственной адаптации и аттестации персонала, планирования трудовой карьеры, стимулирования развития персонала
	В. Рудьев, С. Гуткевич	организационный процесс непрерывного обучения работникам для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионального продвижения по службе, формирование резерва руководителей и усовершенствование социальной структуры персонала
	Д. Джой-Меттьюз	целостный и активный процесс усовершенствования, связанных с рабочей деятельностью знаний и умений по использованию широкого спектра учебных методов и стратегий

Продолжение табл. 1

Подход	Ученые	Определение
Процессный	Г. Прокопенко, К. Норт	обеспечение и организацию процесса учения по целью достижения организацией поставленных целей, чтобы через усовершенствование навыков и умений, расширение объема знаний, повышение компетентности, способности к обучению и энтузиазму сотрудников на всех уровнях организации происходило непрерывное,

		организационный и личностный роста и развитие
Системный	Н. Том	целенаправленный комплекс информационных, образовательных и привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые оказывают содействие повышению квалификации работников данного предприятия согласно задачам развития самого предприятия и потенциала и наклонов сотрудников
	Ю. Одегов	комплекс мероприятий, которые предусматривают профессиональное обучение выпускникам школ, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала организации
	Г. Марра, Г. Шмидт	обучение и повышение квалификации персонала
	Л. Черчик	совокупность взаимосвязанных мероприятий, нацеленных на повышение конкурентоспособности персонала путем обретения новых знаний, умений, навыков, опыта в процессе обучения, повышение квалификации, переподготовки с целью адаптации к новым условиям деятельности, обеспечение собственных интересов развития и реализации целей деятельности предприятия
	Е. Гришнова	совокупность всех организационно-экономических мероприятий предприятия в сфере обучения персоналу, его переподготовке и переквалификации

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Учитывая проведенный анализ, можно сделать вывод, что, не смотря на разные подходы относительно сущности развития персонала (процессный, функциональный или системный) ключевым отличием является непосредственно состав его элементов. Так, некоторые ученые (В. Веснин, В. Савченко, О. Крушельницкая и др.) рассматривают развитие персонала очень узко, отождествляя его с обучением. Тогда как, например Ю. Одегов, включает в состав развития персонала и планирование карьеры, тем самым расширяя кадровые функции.

А. Кибанов кроме обучения, повышения квалификации, переподготовки и управления карьерой прибавляет еще и процесс адаптации работника, его оценивание и стимулирование развития. Такой же позиции придерживается и Е. Гришнова.

Таким образом, дальнейших исследований требует вопрос построения эффективной системы развития персонала, которая бы учитывала потребности предприятия, его цели и задачи, ключевые особенности деятельности, а также принципы кадровой политики.

Список использованных источников

1. Василюк С. В. Сутність соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення соціально-економічної ефективності діяльності галузі / С. В. Василюк //Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. – О. : ОНМУ, 2011. – № 34. – С. 158-171.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин - М.: Юристъ, 2001. — 496 с.
3. Гаврилюк І. В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації / І. В. Гаврилюк. // [Економіка. Управління. Інновації](#). - 2009. - № 2. – С. 32 – 36
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. А. Грішнова. - К. : Знання, 2007. - 559 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
6. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 301 с.
8. Колпаков В. Управління розвитком персоналу: теорія і практика / В. Колпаков // Персонал. – 2004. - № 11. – С. 64-69.

9. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / Джю Коул; пер. сангл.. Н. Г. Владимирова. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
10. Крушельницька О. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Ольга Крушельницька, Дмитро Мельничук,. - 2-е вид., перероб. й доп.. - К.: Кондор, 2005. - 304 с.
11. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев // Учебник для студ. экон. спец. / Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова. — М. : Финстатинформ, 1997. — 878 с.
12. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход / Ю.Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
13. Рульев В.А. Управління персоналом / В.А. Рульев, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с.
14. Савельева В.С. Психологія управління / В. Савельева. – К.: ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.
15. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2009. – 351 с.
16. Управление эффективностью и качеством: модульная программа. В 2-х ч. / Под. ред. И. Прокопенко, К. Норта; пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – Ч. 2., 231 с.
17. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник / Р.А. Фатхутдинов.- М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 544 с.
18. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. – М.: Междунар. отношения, 1997 – 102 с.

Аннотации

Лаптєв В. І.

Дослідження сутності та складових розвитку персоналу

Метою даної статті є дослідження сутності такого елементу кадрового менеджменту як розвиток персоналу. У роботі розглянуто процесний, функціональний та системний підходи до визначення даного терміну з урахуванням точок зору різних закордонних та вітчизняних науковців і фахівців в сфері управління персоналом, таких як: С. Василюк, В. Веснін, О. Грішнова, Д. Джой-Меттьюз, А. Кібанов, Дж. Коул, О. Крушельницька, Ю. Одегов, В. Савченко тощо . Здійснено аналіз відмінностей у дефініціях відповідно до кожного з підходів, за результатами якого виокремлено ключові складові розвитку персоналу, такі як: первинна підготовка, адаптація, професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовка, а також планування кар'єри тощо. Визначено, що подальшого дослідження потребує питання побудови ефективної системи розвитку персоналу, яка б враховувала потреби підприємства, його цілі та завдання, головні відмінності діяльності, а також принципи кадрової політики.

Ключові слова: управління персоналом, розвиток персоналу, професійне навчання, системний, процесний, функціональний підходи.

Лаптев В. И.

Исследование сущности и составляющих развития персонала

Целью данной статьи является исследование сущности такого элемента кадрового менеджмента как развитие персонала. В работе рассмотрено процессный, функциональный и системный подходы к определению данного понятия с учетом точек зрения различных зарубежных и отечественных ученых и специалистов в сфере управления персоналом, таких как: С. Василюк, В. Веснин, Е. Гришнова, Д. Джой-Меттьюз, А. Кибанов, Дж. Коул, О. Крушельницкая, Ю. Одегов, В. Савченко и т.п. . Осуществлен анализ отличий в дефинициях согласно каждому из подходов, по результатам которого определены ключевые составляющие развития персонала, такие как: первичная подготовка, адаптация, профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовка, а также планирование карьеры и т.п. Определено, что

дальнейшего исследования нуждается вопрос построения эффективной системы развития персонала, которая бы учитывала нужды предприятия, его цели и задачи, ключевые отличия деятельности, а также принципы кадровой политики.

Ключевые слова: управление персоналом, развитие персонала, профессиональное обучение, системный, процессный, функциональный подходы.

Відомості про автора

Лаптев Вячеслав Игоревич – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Контактна інформація: 050-400-43-56, vlaptev777@gmail.com

Лаптев Вячеслав Игоревич – кандидат экономических наук, доцент кафедры управление персонала и экономики труда Харьковского национального экономического университета шимени Семена Кузнеця.

Офіційне написання англійською мовою:

Viacheslav Laptiev

Поштова адреса для відправлення примірника журналу:

Лаптев В.І., Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, 61166, пр. Леніна, 9а

Наданий матеріал раніше не публікувався та в інші видання не надсилався.