

УДК 658.8.05

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ДЕФИНИЦИЯХ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: КЛАССИФИКАЦИЯ ПО ДЕСЯТИ ПРИЗНАКАМ

А. Ю. Каракулин

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 11 июня 2014 г.

Аннотация: в статье приведена классификация понятий развития персонала по следующим признакам: перспектива, результат, действие, форма представлений, целевая аудитория, субъект, менеджерские функции, целевые компетенции, диапазон представлений и место осуществления развития.

Ключевые слова: развитие персонала, обучение, признаки классификации основных понятий развития персонала.

Abstract: the article describes the classification of the concepts of staff development by the following features: the perspective, the result, the action, the form of representations, the target audience, the subject manager functions, the target competence, a range of representations and the place of development's implementation.

Keywords: staff development, training, features of the basic concepts of classification of staff development.

Классическое определение понятия «развитие» дано в Словаре русского языка. Согласно формулировке С. Ожегова, под ним понимается «процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное, переход от старого качественного состояния к новому качественному состоянию, от простого к сложному, от низшего к высшему» [1]. Определение развития в Большой советской энциклопедии изложено следующим образом: «Развитие – необратимое, направленное, закономерное изменение материальных и идеальных объектов. Только одновременное наличие всех трех указанных свойств выделяет процессы развития среди других изменений. В результате развития возникает новое качественное состояние объекта, которое выступает как изменения его состава или структуры». Одни философы считают, что развитие – это процесс адаптации к окружающей среде, другие – что оно связано с противоречиями, которые его побуждают. Г. Гегель, например, определяет развитие как борьбу и преодоление противоположностей. Сторонники марксизма, помимо этой особенности развития, выделяли также переход количественных изме-

нений в качественные, закон «отрицание отрицания» [2].

В Философском энциклопедическом словаре термин «развитие» приводится как поступательное движение, эволюция, переход от одного состояния к другому. И. Кант называл развитие «рискованным приключением разума», поскольку многие области невозможно было представить как развивающиеся («небесный» мир, органическая природа и др.). Кант применил идею развития для объяснения происхождения Солнечной системы, Ж. Л. Бюффон – в связи с историей Земли, Ж. Б. Ламарк – для обоснования эволюции живых существ, И. Г. Гердер – описания истории культуры [3].

В трактовке Ж. Пиаже, развитие – это прогрессирующее расширение в поведении, усложнение путей, появление новых структур; это эволюция, направляемая внутренней необходимостью к равновесию, ведущему к большей устойчивости, гибкости, ассимиляции всего и аккомодации. В недрах предшествующей устойчивости возникают новые структуры; структуры накладываются на внешнее и преобразуют его [4].

Во-первых, в литературе встречаются определения развития, ориентированные на различную перспективу. В некоторых работах эта перс-

пектива не обозначается, в других – прослеживается. Например, Р. Харрисон рассматривает стратегическое развитие человеческих ресурсов, считая, что оно происходит от четкого представления о способностях и потенциале людей, которые заняты в стратегической структуре бизнеса в целом [5]. Об этом же говорит и М. Казарин: «Получение знаний и навыков, необходимых не только на данном этапе, но и в будущем» [6].

Во-вторых, группировочным признаком может выступать *результат* развития. Например, П. В. Журавлев определяет развитие как одно из важнейших условий успеха любой организации [7]; Н. Краснова – не самоцель, а метод достижения плановых показателей [8]; М. И. Магура – рентабельную инвестицию в будущее организации [9]; авторы Большого экономического словаря – как инструмент конкурентной борьбы и стратегического менеджмента [10]; Roslyn Frenz – как возможность «сохранить своих работников, которые полны свежими знаниями и инновациями, что дает компании конкурентные преимущества для ридизайна компании [11]; Е. Scherm – как достаточную экономическую предпосылку, чтобы избежать ресурсное расточительство [12]; Н. Горботенко считает, что развитие помогает минимизировать риск «текучки» кадров, способствует удержанию персонала, сокращает затраты компании на поиск новых сотрудников, их обучение [13]. В. Р. Бинецкая подчеркивает, что развитие – это не модный западный тренд, а бизнес-необходимость в условиях конкурентного рынка, направленная в своей реализации «больше на переосмысление имеющегося опыта» [14].

Расшифровка бизнес-необходимости дается исследователями по-разному. Немецким ученым Н. Drumm в следующей редакции: развитие – это привлечение рабочей силы в несколько иной форме. Организация не восстанавливает или не пополняет свои ряды за счет привлечения кадров извне или из внутренних резервов, которые обладают уже окончательно сформированным потенциалом способностей. Напротив, она самостоятельно формирует потенциал способностей. Ученый представляет развитие как «институциональную стабилизацию обучения». Развитие, по его мнению, может быть индивидуальным или организационным требованием [15].

В видении J. Peterke это поддержка процесса создания стоимости в компании, играющая ключевую роль в реализации стратегии. Корпоративные навыки и потенциал служат для улучшения по-

вседневной деятельности и аккумулярованию долгосрочных ноу-хау на благо компании [16]. Согласно другой позиции это преднамеренное усилие со стороны руководителей и административных лидеров с целью повышения эффективности сотрудников, приводящее к повышению эффективности организации [17]. Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш считают, что развитие – это всестороннее установление потребностей в образовании, получение новых знаний, совершенствование стиля управления, методов работы персонала и систематическое содействие сотрудникам в повышении их деловой активности [18]. По мнению В. Бикус, это совершенствование личностных характеристик, способствующих реализации профессиональных задач [19]; О. Нойбергер – преобразование рабочих способностей в соответствии с целью их применения [20]; С. Маслова – не только передача новых знаний, умений и навыков, коррекция психологических установок, но и развитие творческого потенциала личности, которое возможно посредством рефлексивного переосмысления личностно-профессиональных стереотипов обучающихся и создание более эффективных форм профессиональной деятельности [21]; К. Норта – умелое обеспечение и организация процесса обучения для достижения фирмой поставленных целей [22, с. 18]; Н. В. Лазаревой – качественное преобразование, достигаемое сбалансированностью личных потребностей работников в саморазвитии и интересах организации в достижении целей ее развития [23].

В-третьих, развитие персонала может быть классифицировано через варианты *действий* по его осуществлению.

1. Наиболее часто в профильной научной литературе речь идет о развитии как о *мероприятии*. Мероприятие – это организованное действие или совокупность действий, осуществляемых с целью чего-либо. В. М. Маслова, например, определяет развитие как совокупность мероприятий, направленных на развитие человеческого потенциала предприятий [24]. Сходное определение у И. А. Скопылатова и О. Ю. Ефремова: совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик работников [25]. Х. Клагес говорит, что это сумма и взаимодействие всех тех мероприятий, которые направлены на классификацию, повышение профессиональных знаний и мотивацию сотрудников [26]. Н. М. Барабанщиков тоже определяет развитие как совокупность меро-

приятый, но считает их организационно-экономическими в области обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства персонала, стимулирования творчества [27]. Та же совокупность мероприятий содержится и в определении развития Е. Чаленко, только автор дополняет, что они должны быть систематическими, связанными между собой, направленными на выработку стратегии подбора персонала, планирование потребности в сотрудниках, управление карьерным ростом и организацию их обучения в процессе адаптации. Кроме того, считает ученый, такие действия включают формирование рабочего этикета и организационной культуры [28].

По представлению М. Беккера, развитие персонала содержит в себе все мероприятия по образованию, содействию и развитию организации, которые планируются, реализуются и оцениваются целенаправленно и систематически [29]. Понятие развития, по В. Менделю, объединяет в себе все мероприятия, которые служат индивидуальному профессиональному развитию сотрудников и придают им все квалификации, необходимые для оптимального восприятия их нынешних и будущих задач с учетом их личных интересов [30]. Профессор А. Я. Кибанов делает акцент на субъекте реализации развития персонала: развитие – это совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом в сфере обучения персонала организации, его переподготовки и повышения квалификации [31]. Оставляя в формулировке «совокупность мероприятий», немецкий ученый J. Berthel разъясняет их специфику следующим образом: они должны проводиться регулярно в соответствии с определенной концепцией. Эти мероприятия приводят к положительным изменениям квалификации отдельных специалистов на всех уровнях иерархии или к росту продуктивности при помощи обучения, планирования карьеры и структурирования работы. При проведении этих мероприятий учитывают и условия работы, изменяя их таким образом, чтобы они стимулировали достижение производственных и личных (индивидуальных) целей [32].

Через комплекс мероприятий трактует развитие И. Беспалов, считая, что он должен быть направлен на повышение профессиональной и управленческой компетентности персонала компании для более эффективного достижения целей и задач организации [33]. Системой мероприятий, направленных на поддержку способных к обучению ра-

ботников, распространение знаний и передового опыта, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров характеризует понятие Р. Е. Shlander [34]. Специфика исследования В. Р. Бинецкой в разделении мероприятий по развитию на обучающие и развивающие. Последние автор определяет как дающие возможность «решить и вопрос психологического расширения собственных возможностей» [14].

2. Ряд научных работ определяет развитие персонала как *процесс*. В отличие от мероприятия, процесс – это ход, развитие какого-нибудь явления, последовательная смена состояний и развития чего-либо.

Ученые характеризуют процесс развития не одинаково. Как процесс формирования у сотрудников знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения ими поставленных производственных задач, определяют развитие персонала Г. Покалюхина и О. Эмих [35]. Закономерным и целенаправленным переходом компетенций с одного уровня на другой, следствием которого становится значимое повышение продуктивности работника, объясняют развитие А. Н. Полозова и Е. В. Горковенко [36]; направленным на последовательное приближение фактического состояния трудовых ресурсов к оптимальному – А. Ф. Андреева, Н. В. Гришина и С. Г. Лопатина [37, с. 17]; а на улучшение производственного потенциала членов предприятия – Й. Хентце [38, с. 243]; та же трактовка с несколько измененным объектом (производственным потенциалом коллектива) у В. Л. Нестеровой и Л. И. Васильцова [39, с. 57–59].

В видении А. П. Егоршина, процесс развития должен быть комплексным и непрерывным, направленным на всестороннее развитие личности работников организации с целью повышения эффективности их работы [40]; в представлении П. Юнга – системным и ориентированным на совершенствование персонала, формирование у сотрудников качеств, отвечающих потребностям организации, и на развитие их образовательного и производственного потенциала [41]. Системно организованным характеризует процесс развития В. А. Савченко, считая, что его вектор – непрерывное профессиональное обучение работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования резерва руководителей и усовершенствования социальной структуры персонала [2].

3. Есть мнение, что развитие можно характеризовать как комплекс *мер*, включающих профессиональное обучение выпускников школ, переподготовку и повышение квалификации кадров. Так считают Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев [42, с. 358].

4. *Внутренней деятельностью* по изменению количественных и качественных показателей, проявляемых в деятельности, отвечающих его наследственным программам (биологическому и социальному кодам) и условиям управляющих воздействий внешней среды представляет развитие персонала В. М. Колпаков [4]. Н. Holterhoff определяет развитие персонала как констатацию и удовлетворение потребности в обучении сотрудников. Этим ученый отмечает необходимость осуществления развития, делая акцент на том, что в нем есть нужда, потребность [43].

В-четвертых, группировка развития может быть построена по признаку *формы представления* развития персонала в организации.

Ц. Райхарт видит развитие в форме *концепции*, расшифровывая ее направленность на повышение способностей, оценки и поощрения сотрудников [26]; О. Н. Бородин – в виде программы [44]. Кадрово-экономической *функцией* характеризует развитие персонала Й. Хентце; целенаправленным комплексом информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам *элементов* – А. Я. Кибанов. Структура развития в виде элементов представлена в исследованиях О. Н. Бородиной, которая характеризует их «взаимосвязанным комплексом». Появление термина «элемент» в формулировках развития персонала свидетельствует о том, что авторы прямо или косвенно считают развитие *системой*. Такое определение встречается в работах А. Я. Кибанова, а также М. И. Магуры («система взаимосвязанных действий, элементами которой являются...») [9]. Определяя развитие системой, Н. Краснова считает, что она «изначально выстраивается под стратегию компании».

Есть мнение, что развитие – это совокупность организационных *структур, методик, процессов и ресурсов*, необходимых для эффективного выполнения текущих и перспективных производственных задач и для наилучшего удовлетворения запросов работников, которые связаны с самореализацией, профессиональной подготовкой и карьерой [45]), или это программа с взаимосвязанными элементами [44].

В-пятых, группировочным признаком можно считать *целевую аудиторию*, или объект развития.

По Й. Хентце, это должны быть члены рабочего коллектива всех иерархических уровней; работники данной организации – по А. Я. Кибанову; выпускники школ, кадры – по П. В. Журавлеву; весь персонал – по Н. М. Барабанщикову («...возможность развития должна предоставляться всем...»); работники организации, резерв руководителей – по В. А. Савченко. У М. Королева «через развитие личности каждого сотрудника можно достичь прогресса в целом в работе предприятия» [46]. С. В. Шекшня считает, что ускорение научно-технического процесса в свою очередь значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных навыков и знаний и современные инженеры должны переучиваться каждое десятилетие [47].

В-шестых, классифицировать представления о развитии персонала можно принимая во внимание ответственный за него *субъект*. В некоторых работах субъектом является служба управления персоналом – руководители и административные лидеры («преднамеренное усилие со стороны руководителей и административных лидеров») [17]. Есть мнение о совмещении позиций объекта и субъекта, т.е. забота о развитии должна быть и со стороны индивида, в нем нуждающегося. Например, относительно карьеры пишут, что ее «развитие зависит от усилий работника, компания должна предоставлять средства, необходимые для роста».

В-седьмых, развитие можно классифицировать по признаку реализации *менеджерских функций*. Во-первых, общих менеджерских функций. Например, М. Беккер упоминает планирование и реализацию («развитие персонала содержит в себе все мероприятия, которые планируются, реализуются и оцениваются целенаправленно и систематически»); М. Магура – планирование и прогнозирование. Во-вторых, частных менеджерских функций, относящихся к управлению персоналом. Это определение потребности в персонале, организация процесса адаптации, управление карьерой, формирование организационной культуры (М. Магура). Обучение, образование, тренинг, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, освоение смежных профессий (В. Бикус, Г. Шмидт), [48] формирование резерва руководителей (В. А. Савченко). М. Армстронг говорит о важности создания такой среды, в которой поощряется стремление сотрудников к обучению и развитию [49], И. Кип – о возможности реализации скрытого потенциала сотрудников и их приверженности делу организации [50].

В-восьмых, развитие можно рассматривать в соответствии с признаком *целевых компетенций*,

которые должны быть получены по его реализации. Профессиональные компетенции: выполнение новых производственных функций (В. А. Савченко), характеристик, которые необходимы для достижения организацией поставленных целей в условиях изменяющейся среды (Н. Бородин), дополнительные навыки, необходимые на фирме (В. Бикус). Совершенствование навыков и умений, расширение объема знаний, повышение компетентности, способности к обучению и энтузиазма сотрудников (К. Порта), совершенствование личностных характеристик (Birkus). Переосмысление имеющегося опыта: «Работник учится действовать по-другому и очень часто мыслить по-новому, исходя из той базы, которая у него есть. Решается вопрос психологического расширения собственных возможностей» (В. Р. Бинецкая). Есть мнение о возможности приобретения *повышенной ответственности* (F. Richards-Gustafson) [51].

В-девятых, классификационным признаком может быть *диапазон представлений* развития персонала учеными и специалистами. Например, М. Беккер предлагает рассматривать развитие в узком, расширенном и широком смыслах.

В-десятых, признаком группировки также может быть *место осуществления развития* – внутри фирмы или вне ее [52].

ЛИТЕРАТУРА

1. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. – М. : Рус. яз., 1984.
2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко – Киев : КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 576 с.
4. Колпаков В. М. Управление развитием персонала : учеб. пособие для студ. вузов / В. М. Колпаков. – Киев : МАУП, 2006. – 712 с.
5. Harrison R. Employee Development / R. Harrison. – 2nd ed. – Institute of Personnel and Development, London, 1997.
6. Казарин М. Коучинг как средство развития персонала / М. Казарин. – Режим доступа: <http://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-17>
7. Технологии управления персоналом : учеб. пособие / П. В. Журавлев [и др.]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 576 с.
8. Краснова Н. Развитие персонала компании / Н. Краснова. – М. : ИНФА-М, 2011. 96 с.
9. Магура М. Как повысить отдачу от обучения персонала / М. Магура // Управление персоналом. – 2000. – № 11.
10. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Арзилияна. – М. : Ин-т новой экономики, 1997.
11. Frenz R. Теория развития персонала. – Mode of access: http://www.ehow.com/info_8238359_staff-development-theory.html
12. Scherm E., Suß St. Internationales Management, 2001.
13. Горботенко Н. Развивать или не развивать персонал? / Н. Горботенко. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/razvivat-ili-ne-razvivat-personal>
14. Бинецкая В. Развивать или не развивать персонал? / В. Бинецкая. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/razvivat-ili-ne-razvivat-personal>
15. Drumm H. J. Personalwirtschaft / H. J. Drumm. – Berlin, 2002.
16. Peterke J. Personnel Development Manual / J. Peterke. – Cornelsen Verlag Scriptor, Berlin, 2006.
17. Winston R. B., Jr, & Creamer D. G. A. Handbook for Staffing Practices in Student Affairs. – Mode of access: <http://www.staffingpractices.soe.vt.edu/staffdev.htm>
18. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. – Минск : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.
19. Бикус В. Стратегическое планирование? А зачем? / В. Бикус // Справочник кадровика. – 2005. – № 2.
20. Breisig T. Personalentwicklung und Qualifizierung als Handlungsfeld des Betriebsrats: Grundlagen – Massnahmen – Betriebs- und Tarifvereinbarungen / T. Breisig. – Baden-Baden : Nomos reit. 1997. – 238 S.
21. Маслов С. Гуманистический подход к развитию личности и организации / С. Маслов // Управление персоналом. – 2010.
22. Управление эффективностью и качеством : модульная программа : в 2 ч. / пер. с англ. под ред. И. Прокопенко. – Киев : Норта. – Ч. 1. – С. 18.
23. Лазарева Н. В. Мотивационное развитие персонала : теория, методология, концепция : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. / Н. В. Лазарева. – Белгород, 2010.
24. Маслова В. М. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие для вузов / В. М. Маслова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 159 с.
25. Скопылатов И. А. Управление персоналом / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – СПб. : Изд-во Смольного ун-та, 2000. – 399 с.
26. Управление персоналом : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. И. Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 569 с.
27. Барабанщиков Н. М. Управление персоналом : дайджест / Н. М. Барабанщиков. – Том. обл. универ. науч. б-ка им. А. С. Пушкина. – Томск, 2010. – 45 с.
28. Чаленко Е. Развитие персонала – ключ к успеху / Е. Чаленко. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/68613/razvitie-personala---klyuch-k-uspehu>
29. Becker M. Personalentwicklung / M. Becker // Schaffer-Poeschel Verlag Stuttgart, 2005.
30. Buhner R. Das Management-Wert-Konzept : Strategien zur Schaffung von mehr Wert im Unternehmen / R. Buhner. – Stuttgart, 1990.

31. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 683 с.
32. Berthel J. Personalmanagement : Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit / J. Berthel. – 3., korrigierte Aufl. Stuttgart : Poeschel, 1991. – 426 S.
33. Беспалов И. Развитие персонала. Решения для бизнеса / И. Беспалов. – Режим доступа: <http://www.sbsc.ru/business/development.html>
34. Shlander P. E. Personnel management / P. E. Shlander. – М. : UNITY-DANA. 2005. – 320 p.
35. Покалюхина Г. И. Развитие навыков персонала – основная задача менеджера / Г. И. Покалюхина, О. Эмих // Кадровик. – 2003. – № 10.
36. Полозова А. Н. Компоненты организационного развития персонала / А. Н. Полозова, Е. В. Горковенко // Проблемы региональной экономики / под ред. проф. Ю. А. Корчагина. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – Вып. 9. – С. 81–86.
37. Андреев А. Ф. Основы менеджмента / А. Ф. Андреев, Н. В. Гришина, С. Г. Лопатина. – М. : Юрайт, 2003. – С. 17.
38. Хентце И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. – М. : Междунар. отношения, 1997.
39. Нестеров В. Л. Профессиональное развитие персонала / В. Л. Нестеров, Л. И. Васильцова // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 10.
40. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 716 с.
41. Юнг П. Концепция развития персонала в альянсе VAG / П. Юнг. – М., 1998.
42. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 1997.
43. Holterhoff H. Strategische Personalentwicklung / H. Holterhoff // Personalführung. – Frankfurt a.M., Suhrkamp, Band 1. – 1998.
44. Бородина О. Н. Оценка экономической эффективности развития персонала : автореф. дис. ... канд. экон. наук / О. Н. Бородина. – Омск, 2011.
45. Суслова И. М. Три кита менеджмента / И. М. Суслова // Научные и технические библиотеки. – 2006. – № 11. – С. 5–9.
46. Королёв М. Развитие персонала компании / М. Королёв. – М. : Изд-во Моск. фин.-пром. акад., 2011. – 96 с.
47. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шекшня. – 5-е изд., перераб. и доп. – М., 2002. – 368 с.
48. История социальной педагогики : хрестоматия-учебник / под ред. М. А. Галагузовой. – М., 2000.
49. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер. с англ. / М. Армстронг. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
50. Keep E. Corporate training strategies / E. Keep // New Perspectives on Human Resource Management. – Oxford, 1989.
51. Mode of access: http://www.ehow.com/info_8350670_critical-issues-concerning-employee-development.html
52. Ask Jeeves – поисковая система. – Режим доступа: <http://www.ask.com>

Воронежский государственный университет
Каракулин А. Ю., аспирант кафедры управления персоналом
E-mail: antonvgu2013@yandex.ru
Тел.: 8-905-673-70-39

Voronezh State University
Karakulin A. Yu., Post-graduate Student of the Human Resource Management Department
E-mail: antonvgu2013@yandex.ru
Tel.: 8-905-673-70-39