

УДК 331.108.658

ПОНЯТІЙНИЙ АПАРАТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Шимановська-Діанич Л.М.

Розглянуто сутність поняття «розвиток» у філософському та економічному контексті. Розкрито зміст категорії «розвиток персоналу» та її роль у формуванні системи управління розвитком персоналу організації.

Ключові слова: *розвиток, економічна категорія, філософська категорія, розвиток персоналу, персонал, система управління розвитком персоналу, соціально-економічна система*

Класичними вже стали слова, що персонал організації є ключовим фактором її розвитку та досягнення успіху. Дійсно, якісні та кількісні характеристики персоналу організації визначають можливість реалізації її стратегії, структурної перебудови, розширення виробництва, підвищення якості продукції та продуктивності праці, сприяють підвищенню рівня її конкурентоздатності і т.інше.

На сьогоднішній день, в умовах досить жорсткої конкуренції, однією з переваг будь-якої організації стає її вміння швидко розвиватися і адаптуватися до змін, пропонувати ринку новий продукт, який би давав можливість, випереджаючи конкурентів, отримувати додатковий час і нові шанси для свого подальшого розвитку. Для цього організація повинна ефективно використовувати всі наявні в неї ресурси. Саме персонал організації і визначає ефективність використання всіх інших її ресурсів. Як показує досвід найбільш успішних вітчизняних та закордонних компаній, існує пряма залежність між рівнем розвитку персоналу та рівнем розвитку організації. Інвестуючи в персонал, створюючи відповідні системи та умови для його розвитку організації закладають основи свого успіху, і крім того, саме ці інвестиції дають найбільш високу і швидко віддачу на вкладені кошти.

Слід зазначити, що опитування керівників різних підприємств та організацій засвідчують - останнім часом, у них вже не виникає сумнівів та заперечень щодо того, що однією з умов розвитку організації є розвиток її персоналу через формування відповідної системи управління та конкретних програм розвитку.

Крім того, в якості основних причин, які на їх думку сприяють цьому, є розуміння того, що:

прискорення науково-технічного прогресу в значній мірі прискорює процес старіння професійних знань і навичок;

науково-технічна озброєність працівників, пускає в хід все більшу кількість досить коштовних засобів виробництва, вартість яких переноситься на продукт, який створюється, а ціна відповідальної поведінки працівника, що залежить від рівня його кваліфікації й інтелекту, емоційної зрілості і психічного стану, зростає при цьому в багато разів;

суспільство в цілому і окремі організації зокрема, потрапляють в зростаючу залежність як від особистісних якостей підприємців, менеджерів і інженерно-технічних працівників, так і від їхньої професійності, чесності, порядності, відданості громадським та корпоративним інтересам;

соціально розвинена людина має вищий трудовий потенціал, ніж людина пасивна.

Для того, щоб запропонувати керівникам організацій конкретний інструментарій побудови відповідної системи управління та формування конкретних програм розвитку персоналу, необхідно мати чітке уявлення щодо її змісту та складових елементів, визначень основних категорій. Проте, аналіз літературних джерел дає можливість зробити висновок про відсутність чіткого визначення таких термінів як «розвиток персоналу», «управління розвитком персоналу», «система управління розвитком персоналу», опису основних складових елементів системи розвитку персоналу, конкретного механізму формування такої системи та методологічних підходів до її створення, що і визначило актуальність наукового дослідження та коло проблем, які будуть розглянуті в межах даної статті.

Метою статті є уточнення понятійного апарату системи управління розвитком персоналу, а саме, такої категорії як «розвиток персоналу». Для цього в межах даної статті нами був проведений аналіз різних точок зору науковців на формування змісту категорії «розвиток», визначено зміст поняття «розвиток» як філософської та економічної категорії, розглянуто підходи до формування сутності поняття «розвиток персоналу».

Для того, щоб з'ясувати сутність категорії «розвиток персоналу» необхідно у першу чергу дати визначення такому поняттю як «розвиток», враховуючи той факт, що його дослідження бере свій початок ще з часів формування емпіричної і теоретичної науки, і знайшло своє відображення як у працях філософів, так і в більш сучасних науках – теорії систем, менеджменті, синергетиці, кібернетиці тощо.

Протягом усієї історії дослідники неодноразово зверталися до осмислення сутності розвитку та визначення його особливих ознак. Ще у VI ст. до н.е. Геракліт стверджував, що „все тече, все зазнає змін... , а тому жодна людина не може двічі увійти в одну і ту ж річку” [18, с. 265]. Більш узагальнено зміст поняття «розвиток» поданий у таблиці 1.

Отже, можна цілком погодитись з думкою, що «розвиток» як філософська категорія – це процес самопросування від нижчого рівня (простого) до вищого (складного), що розкриває і реалізує внутрішні тенденції та сутність явищ, які призводять до виникнення нового і зумовлюють будь-які зміни різноманітних форм матерії [7, с. 43].

Розглядаючи поняття «розвиток» як економічну категорію вчені виділяють декілька аспектів. По-перше, розвиток економіки – це сукупність прогресивних та регресивних, керованих та некерованих процесів, що відбуваються у народному господарстві на мікро- та на макрорівнях і результатом яких є закономірні, якісні, незворотні зміни в економічних системах та серед учасників таких систем [13, с. 35] і до того ж розвиток економіки являє собою складний циклічний процес, у якому спалахи нововведень спричиняють чергування фаз кризи й розквіту [23, с. 18]. Крім того, розвиток одночасно є і глобальним і індивідуальним процесом, та не менш вагомим є його місцевий (регіональний) зміст. Кінцевою метою розвитку є поліпшення якості життя людей, розширення їхньої можливості формувати власне майбутнє [3, с. 11].

По-друге, розвиток на рівні підприємства досить часто трактується як процес нарощування його потенціалу з задоволення потреб економічних суб'єктів. Можна погодитись з думкою ряду авторів, що цілі розвитку визначаються виходячи з інтересів власників, персоналу і держави, ресурси та інноваційні заходи формуються в результаті розподілу доходів підприємства між ними [14, с. 6]. Крім того, розвиток на рівні підприємства – це цілеспрямована діяльність підприємства, пов'язана із вдосконаленням процесів результативного розв'язання проблем соціального, організаційного, економічного, техніко-технологічного та інших напрямів, що виникають під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, через постійний перегляд стратегій, функцій, структур, за ініціативою каталізатора змін із застосуванням теорії мотивації, досліджень дією, раціональних та інших методів [5, с. 28]. Отже, важливим є розуміння того, що розвиток підприємств передбачає реалізацію змін, які підвищують ступінь його організованості і стійкості до руйнівного впливу з боку оточуючого середовища і можуть стосуватися будь-якої сфери: змін в основній структурі; змін у завданнях і діяльності; змін у технології, що застосовується; змін в управлінських процесах і структурах; змін в організаційній культурі; кадрові зміни; зміни в ефективності роботи підприємства [15, с. 83].

Враховуючи той факт, що будь яке підприємство або організація є відкритою соціально-економічною системою розвиток може розглядатися і як сукупна зміна у взаємозв'язку кількісних, якісних і структурних категорій у цій системі. Кількісні зміни – це збільшення чи зменшення складових частин цілого, що виражається збільшенням чи зменшенням їх числових значень і призводять на певних етапах до якісного стрибка. Структурні зміни – це зміни взаємовідносин складових частин, котрі зовсім не обов'язково повинні супроводжуватися збільшенням чи зменшенням їх чисельності... В цілому ці зміни відіграють причинну роль у якісних змінах елементів системи [8, с. 4-5]. Отже розвиток системи як суб'єкту є процесом перманентної та незворотної зміни (удосконалення) її підсистем та параметрів (складових) її діяльності, що має суттєвий характер, певну форму і позитивні наслідки для її життєздатності [13, с. 38]. Як зазначає Афанасьєв Н.В., здатність до розвитку проявляється в еволюції соціально-економічних систем під впливом протиріч, що виникають через обмеженість ресурсів для задоволення потреб суспільства, зіткнення інтересів людей, конкуренції підприємств і т.д., а це призводить до якісного і кількісного збільшення її внутрішнього різноманіття. У той же час, він висловлює думку, що у більш вузькому аспекті під розвитком слід розуміти об'єктивну зміну тільки якісних характеристик системи, обумовлену як фундаментальними законами природи (єдності і боротьби протилежностей, переходу кількісних величин у якісні, розвиток суспільства за спіраллю і вверх), так і закономірностями функціонування конкретних систем (старіння обладнання, накопичення досвіду і знань співробітниками, вичерпання можливостей природних ресурсів) [1, с. 26-27].

Таблица 1.

Узагальнення змісту поняття «розвиток» як філософської категорії

№ з/п	Автор та джерело (в переліку посилань)	Зміст визначення
1.	Філософська енциклопедія [21, с. 398-399]	Розвиток – найвищий тип руху, зміни матерії і свідомості, перехід від старого до нового. Розвиток характеризується специфічним об'єктом, структурою, джерелом, формами, спрямованістю. Розвиток – не проста зміна..., а перетворення у внутрішній будові об'єкта, у його структурі, яка є сукупністю фізично пов'язаних елементів, зв'язків і залежностей.
2.	Філософський енциклопедичний словник [20, с. 412]	Загальна лінія прогресивного розвитку переплітається зі змінами, які створюють так звані тупикові ходи еволюції або навіть спрямовані у бік регресу.
3.	Російська педагогічна енциклопедія [15, с. 295-296]	Поняття „розвиток” часто використовується разом із поняттями „дозрівання” і „ріст”. Поняття дозрівання і росту взяті з біології, а тому розвиток довгі роки трактували як процес дозрівання. І якщо ріст означав кількісні зміни, то дозрівання – всі процеси, які спонтанно відбуваються в організмі під впливом внутрішньо запрограмованих і внутрішньо керованих імпульсів росту.
4.	Велика Радянська енциклопедія [4, с. 409]	Розвиток – незворотна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів. Тільки одночасна наявність всіх трьох вказаних властивостей виділяють процеси розвитку серед інших змін: зворотність змін характеризує процеси функціонування (циклічне відтворення постійної системи функцій); відсутність закономірності характерна для випадкових процесів катастрофічного типу; при відсутності спрямованості зміни не можуть накопичуватися, і тому процес втрачає характерну для розвитку єдину, внутрішньо взаємопов'язану лінію. В результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкту, який виступає як зміна його складу чи структури (тобто, виникнення, трансформація чи зникнення його елементів і зв'язків).
5.	Радянський енциклопедичний словник [17, с. 835-837]	Розвиток (еволюція) – це спрямована зміна якого-небудь органічного цілого (біологічного, соціального, культурно-історичного), у процесі якої розгортаються його внутрішні можливості. Розвиток відбувається в часі у відповідній послідовності стадій, як перехід від одного стану до іншого. Виділяють висхідну лінію розвитку (прогрес) та низхідну (регрес). Прогрес (від. лат. progressus – рух вперед) – напрямку розвитку, для якого характерним є перехід від нижчого до вищого, від менш досконалого до більш досконалого. Про прогрес можна говорити, розглядаючи систему в цілому, окремі її елементи, структуру об'єкту, що розвивається. Регрес (від. лат. regressus – зворотний рух) – тип розвитку, для якого характерні перехід від нижчого до вищого, процеси деградації, зниження рівня організації, втрати здатності до виконання тих чи інших функцій, включає також моменти криз, повернення до форм і структур, що не використовуються. Прогрес і регрес взаємопротилежні, вони є основою розвитку.
6.	Ожегов С.І.: [12, с. 436].	„Розвиток – це процес переходу від одного стану до іншого, більш досконалого; перехід від старого якісного стану у новий якісний стан; від простого до складного, від нижчого до вищого; ступінь свідомості, просвіти, культурності”

Підводячи підсумки можна зазначити, що розвиток, як економічна категорія це процес у результаті якого відбуваються зміни в соціально-економічній системі за рахунок накопичення потенціалу, причому ці зміни стосуються як системи в цілому так і окремих її елементів, можуть носити як

кількісний так і якісний характер, забезпечуються відповідною діяльністю і в кінцевому результаті сприяють досягненню поставленої мети та задоволенню економічних потреб суб'єктів.

Найбільш просту схему компонентів організації, які підлягають змінам, запропонував Г.Левіт. Їх чотири: цілі, люди, структура і технологія. При цьому важливо, що всі перераховані компоненти пов'язані один з одним як попарно, так і в цілому. Тому, навіть мінімальна зміна в кожному з них призводить до змін в інших трьох, і всієї організації. При цьому різні темпи змін можуть призводити до дисбалансу системи в цілому, до напруження у взаємодії компонентів, до конфліктів і криз. У той же час, вплив на будь-який компонент може здійснюватися не тільки безпосередньо, але і опосередковано, т.т. через інші компоненти [10, с.185]

Отже люди, які працюють в організації, як соціально-економічній системі, і є її персоналом, одночасно виступають і одним з її головних складових компонентів. Тому наступним кроком нашого дослідження буде розгляд існуючих підходів до визначення сутності поняття «розвиток персоналу».

Ряд авторів під «розвитком персоналу» розуміє проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників і зростанню їхньої здатності робити внесок у діяльність організації. Причому, такі заходи можуть бути індивідуальними або груповими, проводитися на робочому місці або спеціалізовано, бути орієнтованими на розвиток загальних або специфічних навичок і вмінь.... В остаточному підсумку одночасно відбувається розвиток не тільки індивіда, а й колективу, персоналу організації в цілому. [19, с. 71]. Крім того, як підкреслюють ці науковці, розвиток персоналу може бути загальним і професійним. Професійний розвиток – це процес підготовки працівників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, розв'язання нових завдань, спрямованих на подолання розбіжності між вимогами до працівника і якостями реальної людини [22, с.72].

Михайлова Л.І. дає більш обмежене визначення сутності «розвитку персоналу», вказуючи на те, що він передбачає організацію безперервного навчання та підвищення кваліфікації працюючих [9, с. 103]. Слід також звернути увагу на те, що непоодинокими є випадки, коли науковці, які займаються проблемами управління персоналом, говорячи про його розвиток, слова «підготовка і розвиток» вживають в однаковому значенні. Дійсно, як зазначає Г.Райт, у прямому розумінні, обидва слова означають методи, за допомогою яких працівники можуть здобути нові навички, працювати продуктивніше й досягти просування по службі чи успіху в кар'єрі. Відмінність же, і з цим можна погодитись, на його думку, полягає в тому, що «підготовка» означає процес навчання, який має підготувати працівника до роботи на даному місці, а «розвиток» означає підготовку працівника до майбутньої роботи або до роботи яку він отримає при підвищенні або при змінах у кар'єрі [6, с. 70].

Більш розширене розкриття сутності розвитку персоналу представлено в роботі Одегова Ю.Г. і Журавльова В.П. «Управління персоналом». На думку цих авторів, «розвиток персоналу» – комплекс заходів, які включають професійне навчання випускників шкіл, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри персоналу організації. Метою розвитку персоналу є забезпечення організації гарно підготовленими співробітниками відповідно до її цілей та стратегії розвитку. Вони пропонують заходи з розвитку персоналу розглядати як інвестиції в нематеріальні статки організації. Об'єктами таких вкладень стають співробітники організацій. [11, с.357-358]

Цікавим є підхід до визначення сутності категорії «розвиток персоналу» який запропонував Майкл Армстронг у своїй книзі «Практика управління людськими ресурсами». По-перше Армстронг говорить про те, що «управління людськими ресурсами є продовженням управління персоналом....» [2, с.36] вказуючи при цьому, що розвиток людських ресурсів займається забезпеченням можливостей щодо одержання освіти, розвитку і професійного навчання для того, щоб підвищити показники окремих працівників, команди і роботи організації в цілому. Розвиток людських ресурсів, за своїм змістом, є орієнтованим на підприємство підходом до розвитку людей відповідно до стратегічних напрямів [2, с.447]. Виділяючи при цьому в окремий напрям роботи з управління людськими ресурсами здійснення їх стратегічного розвитку, автор зазначає що його метою є розробка послідовної та всебічної структури розвитку персоналу, за рахунок створення такого середовища, в якому заохочується прагнення співробітників до навчання і розвитку, і може включати в себе тра-

диційні програми навчання, але набагато більше уваги буде приділятися розвитку інтелектуального капіталу і підтримці індивідуального, командного та організаційного навчання. Основна увага, як зазначає Армстронг, повинна приділятися створенню умов при яких знання систематично розвиватимуться і спрямовуватимуться. Крім того, необхідно також звертати увагу на вирішення питань, які пов'язані з плануванням саморозвитку і на підтримку та керівництво цим процесом з боку організації [2, с.448]. У цій же роботі, автор виділяє такі ключові елементи розвитку людських ресурсів: научення, що являє собою зміну поведінки, яка відбувається відносно повільно і виникає як результат практики або одержання досвіду; освіта – розвиток знань, умінь оцінювати і розуміти, що є необхідними у всіх життєвих аспектах більше, ніж знання і вміння в конкретних сферах діяльності; розвиток – зростання і реалізація здібностей і потенціалу особистості через навчання і одержання освіти; навчання – планова систематична зміна поведінки за допомогою подій, що навчають, програм і інструкцій, які дають індивідууму можливості досягти необхідного рівня знань, умінь і компетенції для ефективного виконання дорученої йому роботи [2, с. 449].

Виходячи з вище означеного, можна дати більш узагальнене, на нашу думку, визначення поняття «розвиток персоналу» - це процес соціалізації, самоствердження та підготовки працівників до виконання нових функцій, заняття нових посад, вирішення нових завдань, що в свою чергу дасть можливість організації мати всі умови для постійного забезпечення гарно підготовленими працівниками відповідно до її цілей і стратегії розвитку.

ВИСНОВКИ

Отже проведене дослідження дає можливість стверджувати, що більшість науковців збігаються на думці, що «розвиток персоналу» є комплексним явищем, яке передбачає не просто його навчання, а цілеспрямований процес зростання потенціалу співробітників в межах спеціально створеної системи та розроблених програм.

Крім того, підтвердженням теоретичних аспектів щодо визначення змісту категорії «розвиток персоналу», є практичний досвід роботи успішних компаній світу, які зазначають, що за умов правильно організованої роботи з розвитку персоналу вони мають можливість:

- залучати персонал до системи змін, які відбуваються в організації, підвищувати рівень його сприйняття та відкритості до змін, рівень його компетентності та зацікавленості у впровадженні змін;
- створювати в організації інноваційний клімат;
- посилювати мотивацію діяльності персоналу, адже беручи участь у програмах з розвитку, співробітники отримують чіткі орієнтири у своїй діяльності, працюють в межах поставлених завдань, що дає їм упевненість у своїх силах та стимул до праці. Сам по собі процес розвитку персоналу вже є сильним мотивом і дає йому можливість усвідомити свою корисність в компанії;
- посилювати рівень прихильності персоналу до організації, адже співробітники які залучені до програм розвитку персоналу, проявляють більшу лояльність та прихильність;
- підвищувати якість виконання персоналом своїх посадових обов'язків, адже в процесі розвитку співробітники підвищують свою кваліфікацію, яку потім використовують на своїх робочих місцях;
- забезпечувати організації переваги перед конкурентами, адже розвинений персонал, по-перше, сам по собі вже є капіталом організації, а по-друге, з високо кваліфікованим персоналом організація підвищує свої переваги в конкурентній боротьбі;
- посилювати командний дух і потенціал команди, адже участь співробітників в програмах розвитку персоналу розвиває навички командної роботи і згуртовує їх навколо нових завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьев Н.В. Управление развитием предприятия : моногр. / Н.В. Афанасьев, В.Д. Рогожин, В.И. Рудыка. – Харьков. : Издательский Дом „ИНЖЭК”, 2003. – 184 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. / М. Армстронг: пер. с англ. под ред. С.К.Мордвина - 8-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 832 с.
3. Блейкли Е.Дж. Планування місцевого економічного розвитку : теорія і практика / Е.Дж. Блейкли.:

пер. з англ. / Е.Дж. Блейклі. – Львів : Літопис, 2002. – 416 с.

4. Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : „Советская Энциклопедия”, 1975. – Т. 21. – 1975. – 640 с.

5. Герасимчук В.Г. Розвиток підприємства : діагностика, стратегія, ефективність : моногр. / В.Г. Герасимчук. – К. : Вища школа, 1995. – 167 с.

6. Глен Райт. Державне управління. / Глен Райт. :перекл. з англ. – К.: Основи, 1996. – 191 с.

7. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Н.В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.

8. Кучин Б.Л. Управление развитием экономических систем: технический прогресс, устойчивость / Б.Л. Кучин, Е.В. Якушева. – М. : Экономика, 1990. – 157 с.

9. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.

10. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. / Е.Б. Моргунов - Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.– 550 с.

11. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: [учебник / Ю.Г.Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.

12. Ожегов С.И. Словарь русского языка : около 57000 слов / С.И. Ожегов ; под ред. д.филол.н., проф. Н.Ю. Шведовой. – 16-е изд., испр. – М. : Русский язык, 1984. – 797 с.

13. Піратовський Г.Л. Страховий бізнес : управління розвитком : моногр. / Г.Л. Піратовський. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 254 с.

14. Потрашкова Л.В. Моделювання управління розвитком підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.03.02 / Л.В. Потрашкова. – Х.: Харківський державний економічний університет, 2002. – 20 с.

15. Репка Д.А. Анализ готовности предприятия к организационно-экономическому развитию / Д.А. Репка // Регіональні перспективи. – Кременчук : Асоціація „Перспектива”, 2004. – № 3–5 (40–42). – С. 83–85.

16. Российская педагогическая энциклопедия : в 2-х т. – М. : Большая Гос. энцикл., 1999. – Т.2. – 1999. – 1016 с.

17. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Советская Энциклопедия, 1989. – 1406 с.

18. Спиркин А.Г. Философия : учеб. / А.Г. Спиркин. – 2-е изд. – М. : Гардарики, 2002. – 736 с.

19. Управління персоналом фірми: навч. посіб., під ред. д.е.н. В.І. Крамаренко, д.е.н. Б.І. Холода – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.

20. Философский энциклопедический словарь. – М. : Советская энциклопедия, 1989. – 840 с.

21. Философская энциклопедия. – М. : Наука, 1967.

– Т.4. – 1967. – 452 с.

22. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: уч.-практич. пособие / С.В.Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», 1997. – 336с.

23. Шумпетер Й. Теория экономического развития : исследование предпринимательской прибыли, кредита, процента, капитала и цикла конъюнктуры / Й. Шумпетер: пер. с нем. В.С. Автономова. – М. : Прогресс, 1982. – 458 с.