УДК 005.963

ИГНАТОВА Т.В.,
РЫБОЛОВЛЕВА О.А.

Профессиональное развитие персонала организации: теоретические подходы, сущность, стадии и факторы

В статье затрагиваются актуальные вопросы профессионального развития персонала организации. Рассматривается сущность профессионального развития с позиций двух ведущих направлений: социолого-управленческого и психологического. Характеризуются стадии профессионального развития, а также факторы, влияющие на профессиональное развитие персонала организации.

Ключевые слова: профессиональное развитие, персонал организации, человеческие ресурсы организации.

В XXI веке на постнеклассическом этапе развития науки потенциал человека выходит на первое место и становится основной движущей силой развития предприятий и организаций.

Современные хозяйствующие субъекты понимают, что успешность их деятельности напрямую зависит от раскрытия потенциала персонала организации. По мнению основательницы компании «Мери Кей» Мери Кей Эш, выдающиеся компании состоят из выдающихся людей[1].

Выдающиеся люди – это истинные профессионалы, достигшие высшей точки в своем профессиональном развитии (акме).

Поэтому особое место в системе управления персоналом организации занимает подсистема развития персонала организации.

Профессиональное развитие персонала организации – важнейший элемент кадровой политики и кадровой стратегии предприятия.

Проблематика профессионального развития имеет междисциплинарный характер изучения, так как аспекты профессионального развития изучают такие дисциплины, как педагогика, психология, экономика, социология, менеджмент и другие. В конце 1980-х годов на стыке наук образовалась новая дисциплина – акмеология. Целью акмеологии является изучение механизмов достижения наивысших результатов деятельности (акме) человека (А.А. Деркач, Е.В. Селезнева и др.)[2].

В настоящее время существует два мощных теоретических подхода по изучению профессионального развития персонала организации: психологический и социолого-управленческий.

Представители психологического подхода (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, Е.А. Климов и другие)[3] подробно рассматривают феномен профессионально развития, стадии процесса профессионального развития личности, кризисы профессионального становления, профессионально обусловленные деструкции, метапсихологические категории профессионального развития и прочие параметры профессионального развития. Основное внимание в данном подходе сосредоточено на изменениях психики субъекта труда в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности.

Представители социолого-управленческого подхода (А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, А.Я. Кибанов, А.А. Литвинюк, А.И. Кравченко, И.О. Тюрина, В.А. Цвык, Б.М. Генкин и

другие)[4] в основном раскрывают следующие понятия: «профессиональная адаптация», «деловая карьера», «кадровая политика», «мотивация персонала», «человеческий потенциал» и прочие. Основное внимание в данном подходе уделено рассмотрению моделей и теорий управления персоналом организации.

Также целесообразно отметить молодых ученых (представителей социолого-управленческого подхода): С.В. Романцова, Ю.Г. Дрёмова, Л.В. Шарапова, М.В. Сейтмухаметова.

В таблице 1 можно ознакомиться с различными теоретическими подходами к проблематике профессионального развития персонала организации.

Далее целесообразно определиться с сущностью профессионального развития.

Сущность профессионального развития также будет рассмотрена с позиции двух подходов: социолого-управленческого и психологического.

С точки зрения социолого-управленческого подхода сущность профессионального развития раскрыта в следующих определениях.

По мнению доктора социологических наук А.И. Турчинова, профессиональное развитие – это процесс изменения качеств личности как субъекта профессионального труда, результат повышения профессионализма и специального образования, профессионального совершенствования и самоопределения работника[5].

В своем диссертационном исследовании Ю.Г. Дрёмова рассматривает профессиональное развитие личности как сложный

Таблица 1

Классификация теоретических подходов по изучению «профессионального развития» персонала организации

Подходы к изучению "профессионального развития"	Основные представители направления	Разработанные понятия и теории
Социолого-управленческий	Исследователи начала и середины XX века: Мейо Э., Маслоу А., Херцберг Ф., Лайкерт Р., Ньюмен Л., Лурия А.Р., Юровская М.А., Бурдянский И.М., Бехтерев В.М., Гастев А.К., Витке Н.А.	Иерархическая теория потребностей, двухфакторная теория мотивации, теория стилей руководства, концепция долговременной эффективности, эмпирическая школа. Основное внимание во всех теориях уделено человеческому фактору в труде. В российской школе социологии управления разрабатываются такие понятия, как профессиональный отбор, психогигиена, психотерапия, составляется ряд профилей профессий.
	Современные исследователи: Турчинов А.И. Магомедов К.О. Кибанов А.Я. Генкин Б.М. Литвинюк А.А. Цвык В.А Кравченко А.И. Тюрина И.О. и другие	Понятия: "профессиональное развитие", "профессиональная адаптация", "профессионализация", "деловая карьера", "персонал", "человеческий потенциал", "кадровая политика", "мотивация персонала" и прочие. Основное внимание уделено разработке моделей и теорий управления персоналом организации для повышения эффективности деятельности последнего.
Психологический	Зеер Э.Ф., Маркова А.К., Грановская Р.М., Климов Л.Н., Корнеева Л.Н. и другие	Понятия: "профессиональное развитие", "профессиональное самоопределение", "профессионализм", теории: стадии профессионального развития, кризисы профессионального развития, профессиональные деструкции личности и прочие. Основное внимание уделено психическим аспектам профессионального развития личности.

гетерохронный процесс формирования профессиональных навыков и умений, повышения мастерства, поддержания системы профессиональных знаний в актуальном состоянии, развития творческих, интеллектуальных, интуитивных, аналитических и других значимых для определения профессиональной деятельности способностей личности, а также формирования способности к саморазвитию и самосовершенствованию[6].

С.В. Романцова выявляет сущность профессионального развития гражданских служащих, определяя его как целенаправленный процесс формирования, актуализации и приращения профессиональных качеств гражданских служащих и квалификационно-должностного роста, осуществляемый в соответствии с усложнением управленческих задач и функций и обусловленный необходимостью повышения эффективности федерального государственного органа[7].

М.В. Сейтмухаметова рассматривает профессиональное развитие как характеристику жизнедеятельности человека и ассоциирует профессиональное развитие со сложным процессом, протекающим по альтернативным траекториям[8].

В исследованиях прочих представителей социолого-управленческого подхода нет прямого определения «профессионального развития», но подробно дается характеристика «деловой карьеры» персонала организации.

С точки зрения психологического подхода сущность профессионального развития раскрыта в следующих концептуальных положениях[9]:

– профессиональное развитие – это цель и ценность профессиональной культуры;

– профессиональное развитие детерминируется природно-обусловленными, биологическими, социальными факторами, индивидуально-психологическими свойствами индивида (человека), а также случайными событиями;

– профессиональное развитие – открытый, неравновесный, гетерохронный процесс;

– профессиональное развитие имеет свои пределы;

– профессиональное развитие сопровождается преодолением внешних и внутренних психологических барьеров.

Важность осознания основных положений психологического подхода необходима для социолого-управленческого подхода, в частности такие положения, как

Таблица 2

Параметры сравнения сущности профессионального развития между социолого-управленческим и психологическим подходами

Параметры сравнения профессионального развития	Социолого-управленческий подход	Психологический подход
Сущность профессионального развития	процесс	процесс
Характеристики сущности	процесс целенаправленный, сложный, гетерохронный	процесс открытый, неравновесный, гетерохронный
Характеристики сущности	формирование, актуализация, приращение, развитие профессиональных навыков, умений, качеств, способностей личности, повышение профессионализма профессионального совершенствования	цель и ценность профессиональной культуры
Основные детерминанты	не выделены	природно-обусловленные, биологические, индивидуально-психологические, социальные, случайные факторы
Характеристика пределов профессионального развития	отсутствует	имеет пределы
Характеристика пути профессионального развития	не выделена	преодоление психологических барьеров
Характеристика временного отрезка профессионального развития (точки начала и окончания профессионального развития личности)	не выделена	не выделена

детерминация профессионального развития природно-обусловленными, а также социальными факторами; осознанность пределов профессионального развития; наличие определенных барьеров профессионального развития. Принятие во внимание данных положений будет ценно и полезно для любого руководителя, а также специалиста кадровой службы предприятия или организации.

Сравнительная характеристика сущности профессионального развития представлена в таблице 2 «Параметры сравнения сущности профессионального развития между социолого-управленческим и психологическим подходами».

Обобщая вышеназванные подходы, стоит сделать выводы о том, что,

во-первых, профессиональное развитие представляет собой процесс;

во-вторых, в результате данного процесса происходит формирование и усовершенствование определенных способностей и качеств личности;

в-третьих, данные способности и качества связаны с профессиональной деятельностью индивида;

в-четвертых, данный процесс является сложным и имеет свои пределы;

в-пятых, данный процесс может быть обусловлен различными факторами социального, биологического (природно-обусловленные, индивидуально-психологические) и случайного происхождения.

Таким образом, профессиональное развитие представляет собой сложный процесс формирования и развития навыков, умений, качеств, способностей личности, связанных с профессиональной деятельностью индивида, обусловленный факторами социального, биологического и случайного происхождения.

Для более детального понимания процесса профессионального развития индивида целесообразно выделить основные стадии профессионального развития. Знание данных стадий является важным аргументом (помощником) в решении различных управленческих задач, связанных с профессиональным развитием персонала организации.

К сожалению, в социолого-управленческом подходе нечетко акцентировано внимание на основных этапах (стадиях) профессионального развития индивида. Психологический же подход подробно описывает и характеризует различные стадии профессионального развития личности (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, В.А. Цвык и другие).

В основу периодизации профессионального развития заложен упрощенный вариант концепции стадий профессионального становления личности, разработанный Э.Ф. Зеером. Переход от одной стадии профессионального развития к другой в данной концепции осуществляется посредством смены социальной ситуации развития и ведущей деятельности индивида.

Необходимо выделить следующие стадии профессионального развития индивида, рассмотренные в таблице 3.

Рассмотрим более подробно каждую стадию профессионального развития персонала организации.

Первой стадией профессионального развития персонала организации является профессиональная адаптация.

Таблица 3

Основные стадии профессионального развития

№	Название стадии	Характеристики стадии (основные новообразования стадии)
1	Профессиональная адаптация	Освоение новой социальной роли, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
2	Первичная профессионализация	Профессиональная позиция, интегративные профессионально значимые качества, индивидуальный стиль деятельности, квалифицированный труд
3	Вторичная профессионализация	Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, ключевые компетенции, профессиональная мобильность, корпоративность, гибкий стиль деятельности, высококвалифицированная профессиональная деятельность
4	Профессиональное мастерство	Творческая профессиональная деятельность, самопроектирование своей деятельности и карьеры, вершина (акме) профессионального развития

Данная стадия характеризуется прежде всего освоением субъектом труда новой социальной роли, а также приобретением опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности.

Стадия профессиональной адаптации достаточно широко освещена у авторов, придерживающихся социолого-управленческого подхода. В частности, А.Я. Кибанов, А.И. Турчинов, А.А. Литвинюк раскрывают сущность, виды профессиональной адаптации персонала организации, а также механизмы управления профессиональной адаптацией.

А.А. Литвинюк выделяет различные виды адаптации персонала в организации: социальная, производственная, организационная, экономическая, психофизиологическая, профессиональная. Под профессиональной адаптацией понимает освоение работником новых профессиональных умений, знаний, навыков[10].

А.Я. Кибанов также достаточно детально рассматривает процесс адаптации персонала в организации, выделяя различные виды адаптации, факторы, влияющие на адаптацию персонала, и разрабатывая цели и задачи системы управления адаптацией персонала организации.

По мнению А.Я. Кибанова, трудовая адаптация персонала представляет собой процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха[11].

Второй стадией профессионального развития персонала организации является стадия первичной профессионализации.

Основной характеристикой данной стадии является то, что работник во все большей степени погружается в профессиональную среду, происходит процесс стабилизации профессиональной деятельности. Целесообразно отметить основные профессиональные параметры, приобретенные субъектом труда на данной стадии профессионального развития: выработка профессиональных позиций, качеств, постепенное становление индивидуального стиля деятельности.

Третьей стадией профессионального развития индивида является стадия вторичной профессионализации.

На данной стадии появляются такие параметры деятельности у субъекта труда, как профессиональная мобильность, корпоративность, профессиональный менталитет, профессиональная гибкость, высококвалифицированная профессиональная деятельность.

Четвертой стадией профессионального развития персонала организации является стадия профессионального мастерства.

Главной чертой данной стадии профессионального развития является достижение субъектом труда вершины мастерства в профессиональной деятельности (акме). Целесообразно выделить следующие параметры, характерные для стадии профессионального мастерства: творческая профессиональная деятельность, самопроектирование деятельности и карьеры.

Знание сущности и характеристик стадий профессионального развития персонала организации является важнейшим инструментом для разработки и формирования кадровой политики и стратегии предприятия.

Также целесообразно выделить основные факторы, влияющие на профессиональное развитие персонала организации (рисунок 1).

Все факторы профессионального развития можно дифференцировать на две большие группы:

– внутренние факторы (зависящие от самого субъекта труда в первую очередь);

– внешние факторы (зависящие от внешнего окружения субъекта труда).

К внутренним факторам профессионального развития целесообразно отнести следующие факторы: социально-демографические характеристики персонала, внутренние характеристики персонала (склонности, интересы, индивидуально-психологические характеристики), профессиональные характеристики, мотивационные характеристики (мотивы трудовой деятельности, профессионального роста), отношенческие характеристики (отношение субъекта труда к труду, профессии, карьере, самореализации).



Рис. 1. Факторы, влияющие на профессиональное развитие персонала организации

К внешним факторам профессионального развития можно отнести следующие факторы: факторы социального характера (семья, друзья, увлечения), факторы, связанные с компанией-работодателем (политика компании в области профессионального развития персонала, взаимоотношения в коллективе), научно-технический прогресс (уровень НТП и его влияние на профессиональное развитие, умение воспользоваться современными способами получения и обработки информации)[12].

Таким образом, целесообразно сделать вывод о том, что профессиональное развитие представляет собой сложный процесс формирования и развития навыков, умений, качеств, способностей личности, связанных с профессиональной деятельностью индивида, обусловленный факторами социального, биологического и случайного происхождения.

Основными стадиями профессионального развития персонала организации являются следующие стадии: профессиональная адаптация, первичная профессионализация, вторичная профессионализация, профессиональное мастерство. Кадровая политика компании должна быть нацелена на то, чтобы как можно больше сотрудников организации выходили на стадию профессионального мастерства.

Для целей контроля и направления профессионального развития сотрудников работодатель должен учитывать факторы профессионального развития (рисунок 1), а также подвергать их периодическому мониторингу.

[1] Эш Мари Кей. Mary Kay: путь к успеху. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. С. 34.

[2] Акмеология: учеб. для вузов/ А.А. Деркач [и др.]. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во РАГС, 2001. 424 с.

[3] Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие. М.:Издательский центр «Академия», 2007. 304 с.; Зеер Е.А. Психология профессионального развития: учеб. пособие. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 240 с.; Маркова А.К. Психология профессионализма: учеб. пособие. М.: Знание, 1996. 308 с.

[4] Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2003. 304с.; Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. М.: Норма, 2007. 448 с.; Литвинюк А.А. Управление персоналом: учеб. для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2012. 434с.

[5] Управление персоналом: учеб. для вузов / А.И. Турчинов [и др.]. 2-е изд., перераб и доп. М.: Изд-во РАГС, 2008. С. 330.

[6] Дремова Ю.Г. Профессиональное развитие личности в организациях на основе технологий управления знаниями / автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. М., 2008. 31с.

[7] Романцова С.В. Социальные технологии профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих России / автореф. дис. …канд. соц. наук: 22.00.08. М., 2012. 25 с.

[8] Сейтмухаметова М.В. Управление мотивацией профессионального развития муниципальных служащих (на примере Омской области)/ автореф. дис. … канд. соц. наук: 22.00.08. М., 2011. 28 с.

[9] Зеер Е.А. Психология профессионального развития: учеб. пособие. М.:Издательский центр «Академия», 2007. С. 17.

[10] Литвинюк А.А. Управление персоналом: учебник. М.: Издательство Юрайт, 2012. С. 331.

[11] Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2003. С. 176.

[12] Дорохова Ю.В., Гончарук Н.С. Использование метода экспертных оценок при прогнозировании социальных процессов//Среднерусский вестник общественных наук. 2013. № 1. С. 34–44.