УДК 338.658

МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Вороніна А.В., Ніколаєва К.М.
Дніпродзержинський державний технічний університет

У статті розкрито методику побудови моделі процесу розвитку персоналу підприємства. Запропоновано концептуальні аспекти розвитку персоналу. Виявлено основні елементи системи розвитку працівників металургійного підприємства. Розроблено інтегральний показник рівеня ефективності системи розвитку персоналу підприємства. Запропоновано модель розробки процесу розвитку персоналу підприємства.
Ключові слова: моделювання, модель, персонал, розвиток, процес, потенціал.

Постановка проблеми. Важливим елементом системи управління персоналом є управління розвиток персоналу, оскільки сучасному підприємству для досягнення своїх цілей господарювання потрібен висококваліфікований працівник широкого трудового профілю, здатний переключатися на вирішення нових задач. Успішне вирішення завдання організації ефективного управління розвитком персоналу покликане забезпечити створення додаткових умов для підвищення рівня компетентностей персоналу, мобільності, мотивації та саморегуляції працівників, ефективності виконання персоналом поставлених перед ним завдань тощо. За таких умов, питання розвитку персоналу, підвищення його кваліфікації на підприємстві здобувають особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методичні і прикладні питання управління розвитком персоналу підприємства є предметом наукових досліджень багатьох вчених, зокрема таких відомих українських та зарубіжних вчених-економістів, як В. Дериховської, В. Верхоглядова, В. Свіснова, А. Литвиненка, Н. Маркової, Дж. Обер-Кріса, І. Грузіна та ін. Наукові дослідження вказаних вчених були спрямовані на визначення сучасного змісту розвитку персоналу, основних його форм, показників ефективності управління розвитком персоналу тощо. Проте, наукові праці зарубіжних вчених у вітчизняних умовах можуть використовуватись лише частково, оскільки вони не є адаптованими до специфіки сучасних умов функціонування підприємств України.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Потребує подальшого вдосконалення процес розвитку персоналу підприємства.

Мета статті. На основі викладеного матеріалу розробити модель процесу розвитку персоналу для металургійного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Сучасні умови функціонування металургійних підприємств висувають якісно нові вимоги до організації та змісту розвитку працівників, тому виникає потреба у використанні різноманітних передових методів, способів, інструментів, прийомів розвитку працівників. Все це зумовлює необхідність моделювання процесу розвитку персоналу підприємства. Пропонуємо використовувати наступні етапи побудови даної моделі:

– визначаються цільові орієнтири розвитку персоналу, які підлягають аналізу шляхом моделювання;

– визначаються структурні елементи системи та фактори, які взаємодіють між собою;

– формулюються основні правила та причинно-наслідкові зв'язки, які характеризують структуру системи та взаємодію між її складовими;

– будується математична модель;

– здійснюється діагностика системи;

– одержані результати порівнюються із фактичним рівнем розвитку персоналу підприємства;

– проводиться коригування системи задля уникнення слабких місць;

– пропонується перегляд цілей та коригування заходів щодо розвитку персоналу.

© Вороніна А.В., Ніколаєва К.М., 2016

Дослідження поводилось на базі ПАТ «Дніпровський металургійний комбінат ім. Ф.Е. Дзержинського». Із цілісної економічної відкритої системи, якою є підприємство, виділимо конкретне виробничо-господарське питання, яке підлягає аналізу шляхом моделювання – це процес розвитку персоналу. На рис. 1 наведені концептуальні засади системи розвитку персоналу. Основою системи розвитку персоналу є закономірності та принципи. У процесі аналізу системи розвитку персоналу було виявлено основні її елементи, які впливають на потенціал працівника: кадровий розвиток (рівень професійно-кваліфікаційного росту, рівень реалізації планів з кар'єрного розвитку); організаційно-управлінський розвиток (рівень управлінського навантаження, рівень відповідності займаній посаді та стилю управління, рівень раціоналізації діяльності, рівень функціональної взаємодії та трудової поведінки); креативний розвиток (рівень креативності при прийнятті рішень, рівень варіантності вирішення завдань, рівень ініціативності працівників); соціальний розвиток (рівень самореалізації, рівень культурного розвитку, рівень соціальної відповідальності перед працівниками та рівень психологічного комфорту); ціннісно-мотиваційний розвиток (рівень задоволення фінансовим та матеріальним мотивуванням розвитку, рівень задоволення моральним мотивуванням розвитку та рівень самомотивування).

Для визначення ефективності системи розвитку персоналу доцільно розробити математичну модель даної системи на основі виявлених елементів системи розвитку. Розрахунок інтегрального показника, який визначає рівень ефективності системи розвитку персоналу підприємства здійснюється за формулою (1):

$$Реф = VКР * КР + VОУР * ОУР + VІР * ІР + VСР * СР + VММР * ММР, \quad (1)$$

де Реф – рівень ефективності системи розвитку персоналу підприємства;

КР – кадровий розвиток;

ОУР – організаційно-управлінський розвиток;

ІР – креативний (інноваційний, творчий) розвиток;

СР – соціальний розвиток;

ММР – ціннісно-мотиваційний розвиток;

VКР, VОУР, VІР, VСР, VММР – коефіцієнти вагомості.

Пропонуємо здійснювати оцінку розрахунку показника за наступною шкалою:

– $0 \le Реф \le 0{,}49$ – недостатній рівень ефективності системи розвитку персоналу підприємства; ситуація вимагає комплексної розробки заходів та значних корегуючих дій в системі розвитку персоналу;

– $0{,}5 \le Реф \le 0{,}74$ – середній рівень ефективності системи розвитку персоналу підприємства; потрібне суттєве корегування та суттєві інвестиції для удосконалення окремих процесів;

– $0{,}75 \le Реф \le 1$ – достатній рівень ефективності системи розвитку персоналу підприємства; потрібне несуттєве корегування, незначні інвестиції для удосконалення окремих процесів;

– $Реф \ge 1$ – оптимальний рівень ефективності системи розвитку персоналу підприємства; немає нагальної потреби в корегуванні системи.

Вважаємо, що для реалізації даної математичної моделі, необхідно схематично зобразити модель розробки процесу розвитку персоналу, яку доцільно представили у вигляді блоків (див. рис. 2).

Блок І «Визначення цільових орієнтирів». Даний блок передбачає встановлення мети та цілей процесу розвитку персоналу, на які підприємство повинно орієнтуватися при здійсненні діагностики його розвитку та розробці заходів щодо покращення ситуації.

Блок ІІ «Аналітичний процес» передбачає здійснення аналізу фактичного рівня розвитку працівників та порівняння його з бажаними результатами, що дасть можливість виявити розрив між фактичним і бажаним результатом, визначити потреби розвитку персоналу та вста-

Рис. 1. Концептуальні аспекти системи розвитку персоналу

Розроблено авторами

новити пріоритети даного процесу. Вважаємо, що діагностику професійного розвитку персоналу необхідно здійснювати за елементами системи розвитку персоналу, які наведені на рис. 1.

Блок III «Розробка заходів щодо розвитку персоналу». Даний блок передбачає визначення методів та форм розвитку, які найбільш ефективно задовольняють потреби підприємства та на основі яких є можливість розробити проект заходів щодо розвитку персоналу.

Рекомендована модель розробки процесу розвитку персоналу підприємства заснована на використанні системного підходу, в рамках якого встановлені основні елементи, що визначають розвиток персоналу.

Таким чином, дана модель дозволяє оптимізувати процес розвитку персоналу підприємства. Для ефективного впровадження заходів щодо розвитку персоналу на рис. 3 наведено послідовність етапів реалізації та контролю даного процесу [3, с. 121].

Вважаємо, що конролінг можна здійснювати за допомогою проведення оціночних процедур: анкетування, тестування, експертного спостереження. До складу робочої групи з оцінки процесу розвитку персоналу підприємства повинні входити керівники тих структурних підрозділів, працівники яких підвищили рівень своїх компетенцій, працівники відділу кадрів тощо. Для контролю якості перевірки набутих знань доцільно залучати «зовнішніх» експертів, наприклад, наукових робітників вищих навчальних закладів, спеціалістів даної сфери з інших підприємств тощо. Оскільки об'єктивна оцінка персоналу сприятиме формуванню у співробітників мотивації до саморозвитку і навчання. Для здійснення контролю оцінки якості навчання персоналу необхідно розробити спеціальні теоретичні та практичні завдання, які дадуть можливість виявити як рівень засвоєння навчального матеріалу працівниками, так і рівень ефективності організації навчального процесу.

На основі запропонованої математичної моделі оцінки ефективності системи розвитку персоналу, здійснимо аналіз системи розвитку персоналу планово-економічного відділу ПАТ «ДМКД». Загальна кількість працівників, які прийняли участь у дослідженні становить 22 особи. Збір інформації для розрахунку індикаторів здійснювався за допомогою наступних методів: аналіз документів (особистих справ працівників, звіту про корпоративну соціальну відповідальність ПАТ «ДМКД», пояснювальних записок до звітів про роботу комбінату тощо) та інтерв'ю. Аналіз документів здійснювався для збору загальної інформації про розвиток працівників, як загалом підприємства, так і планово-економічного відділу. Інтерв'ю проводилось безпосередньо з кожним працівником для збору особистої інформації про кожного з працівників. Розрахунок індикаторів оцінювання ефективності розвитку персоналу підприємства наведено в табл. 1.

На основі отриманих результатів можна зробити висновки, що індикатори кадрового та організаційно-управлінського розвитку знаходять-

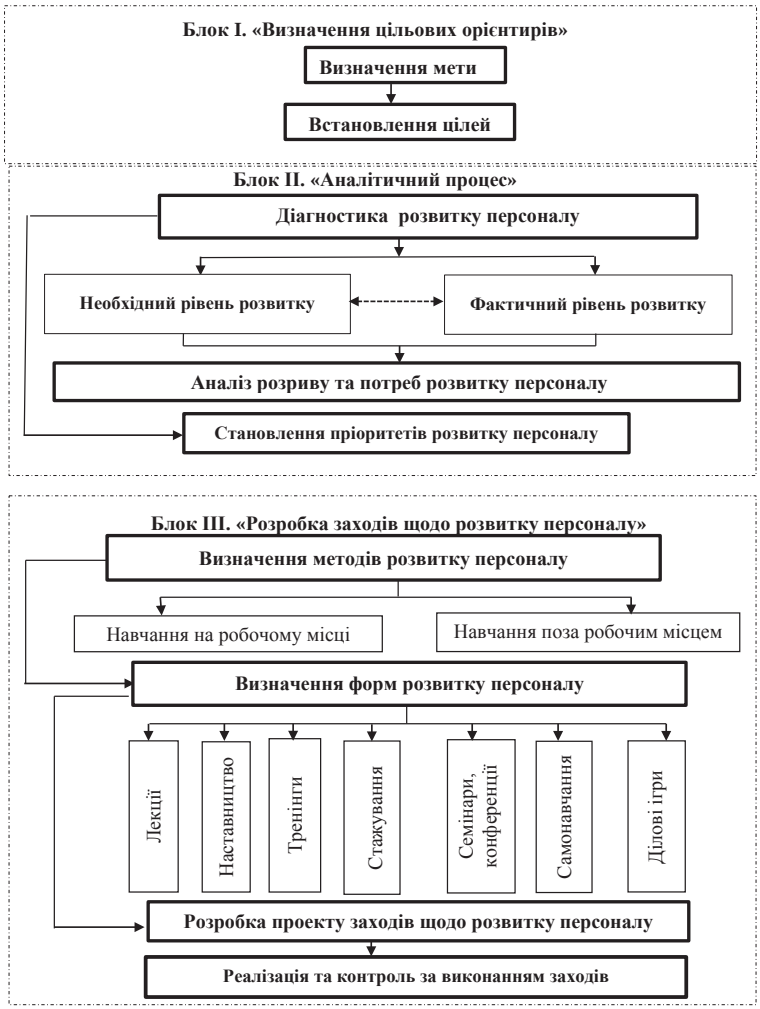

Рис. 2. Модель розробки процесу розвитку персоналу підприємства

Розроблено авторами

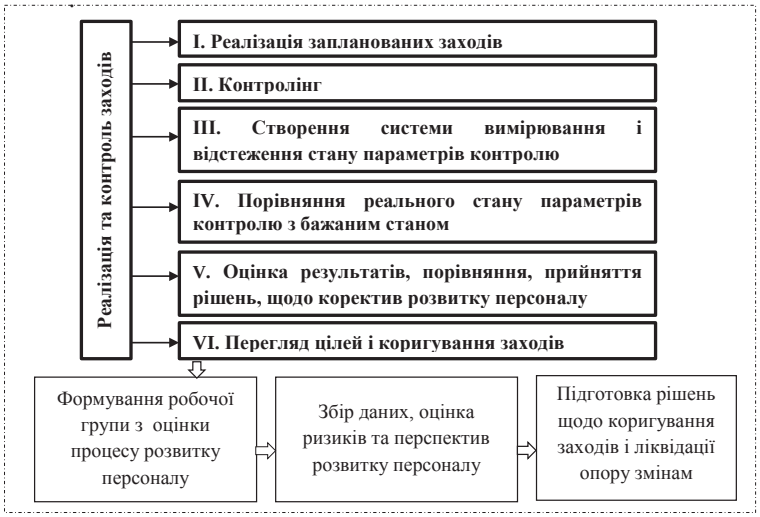

Рис. 3. Етапи реалізації та контролю заходів щодо розвитку персоналу

ся на задовільному рівні. Рівень психологічного комфорту становить 0,13, що свідчить про недостатню кількість заходів з формування соціально-психологічного клімату в колективі, що може призвести до емоційної напруги в колективі. Індикатори креативного розвитку працівників знаходиться на низькому рівні, але це скоріш за все пов'язано з специфікою їх роботи. Було виявлено, що 68% (15 чол.) працівників планово-економічного відділу надають перевагу фінансовому та матеріальному мотивуванню і лише 5% (2 чол.) працівників можуть самомотивувати себе на ефективну працю. На основі розрахованих індикаторів оцінювання рівня ефективності розвитку персоналу планово-економічного відділу ПАТ «ДМКД» розрахуємо інтегральний показник розвитку за формулою (1).

$$Реф = 2{,}01*0{,}3+8{,}21*0{,}2+2{,}09*0{,}2+0{,}7*0{,}15+ +0{,}86*0{,}15=2{,}89$$

Інтегральний показник рівень ефективності системи розвитку персоналу становить більше 1, а саме 2,89, що свідчить про оптимальний рівень розвитку персоналу підприємства; немає нагальної потреби в корегуванні системи розвитку персоналу. Але для того, щоб розвивати компетенції працівників та підвищувати ефективність їхньої праці, необхідно застосовувати сучасні методи розвитку персоналу. Вважаємо, що процес розвиток персоналу повинен відповідати наступним вимогам:

– активність (мінімізація використання в ході навчання лекційної подачі матеріалу і максимально широке використання методів активного навчання, що вимагають високого ступеня активності та особистого залучення персоналу в навчальний процес);

– орієнтація на практичне використання отриманих знань, тісний зв'язок змісту занять з щоденною практикою (цій меті сприяють групові обговорення завдань, які працівники в ході навчання повинні опрацювати у малих групах);

– оволодіння командною роботою (має особливе значення для керівників та осіб, що перебувають у резерві на керівні посади);

– використання проектної роботи, як спосіб закріплення отриманих знань і навичок командної роботи;

– комплексність впливу на учасників (включає вплив на різні рівні функціонування психіки: когнітивний рівень (отримання нових знань, інформації про себе тощо); емоційний рівень (набуття емоційного досвіду в групі колег, усвідомлення емоційних переживань, підвищення самоконтролю емоцій); поведінковий рівень (тренування, експериментування, набуття нових прийомів та способів поведінки); особистісний рівень (корегування ставлення до себе, до людей, зміна установок, особистісних особливостей, які заважають ефективному спілкуванню, оптимальній діяльності)).

Ці вимоги є основними критеріями підбору такого методу навчання, який найбільш повно включав би в себе необхідні елементи для розвитку персоналу. В процесі аналізу літературних джерел було виявлено, що даним вимогам відповідає кейс-метод.

Висновки і пропозиції. Професійне становлення працівників неможливе без розвитку персоналу. Підприємство здійснює розвиток співробітників для того, щоб допомогти їм задовольнити вимоги їх поточної та майбутньої професійної діяльності, що у свою чергу, призведе до ефективного функціонування виробничої організації.

Таблиця 1

Розрахунок індикаторів оцінювання рівня ефективності системи розвитку трудового колективу планово-економічного відділу ПАТ «ДМКД»

Індикатори		Значення показника (коефіцієнти)
1.	Індикатори кадрового розвитку	2,01
1.1.	Рівень кар'єрного росту	0,33
1.2.	Рівень професійно-кваліфікаційного росту	0,8
1.3.	Рівень реалізації планів з кар'єрного розвитку	0,88
2.	Індикатори організаційно-управлінського розвитку	8,21
2.1.	Рівень управлінського навантаження	4,4
2.2.	Рівень відповідності займаній посаді та стилю управління	1
2.3.	Рівень раціоналізації діяльності	0,83
2.4.	Рівень функціональної взаємодії	0,98
2.5.	Рівень трудової поведінки	1
3.	Індикатори соціального розвитку працівників	2,09
3.1.	Рівень самореалізації	0,86
3.2.	Рівень культурного розвитку	0,28
3.3.	Рівень соціальної відповідальності перед працівниками	0,82
3.4.	Рівень психологічного комфорту	0,13
4.	Індикатори креативного розвитку	0,7
4.1.	Рівень креативності при прийнятті рішень	0,13
4.2.	Рівень варіативності вирішення завдань	0,22
4.3.	Рівень ініціативності працівників	0,35
5.	Індикатори мотиваційно-ціннісного розвитку	0,86
5.1.	Рівень задоволення фінансовим та матеріальним мотивуванням розвитку	0,68
5.2.	Рівень задоволення моральним мотивуванням розвитку	0,13
5.3.	Рівень самомотивування	0,05

З метою оптимізації процесу розвитку працівників на металургійному підприємстві пропонуємо використовувати розроблену модель процесу розвитку персоналу, за якою кожна ланка представляє собою сукупність професійних знань, навичок, установок, орієнтацій. Універсальність цієї моделі, як ефективного інструменту в розвитку персоналу, полягає в наступному: дозволяє узгодити систему якості підготовки фахівця з цілями підприємства як в поточному періоді, так і на перспективу; може бути основою системи управління якістю підготовки персоналу та застосовуватись до різних типів навчання персоналу, так як побудована на базі механізмів координації, що забезпечують єдність і узгодженість в роботі всіх структурних підрозділів.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані, перш за все, з необхідністю розробки дієвих методик кількісного оцінювання впливу професійного розвитку кадрів на рівень ефективності діяльності підприємств, забезпечення й підвищення їх конкурентоспроможності.

Список літератури:

1. Берьозкіна А. Ю. Моделювання процесу професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств / А. Ю. Берьозкіна, К. М. Ніколаєва // Науково-практичний журнал «Регіональна економіка та управління». – Запоріжжя. – № 1. – С. 84-88.
2. Вороніна А. В. Організація професійного навчання персоналу на вітчизняних підприємствах/ А. В. Вороніна, К. М. Ніколаєва // XI Всеукраїнська студентська інтернет-конференція «Сучасний стан, ретроспективи та перспективи розвитку економічної системи України». – Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2016.– С. 127-129.
3. Берьозкіна А. Ю. Стратегічне управління розвитком персоналу організації / А. Ю. Берьозкіна, К. М. Ніколаєва // Науковий журнал «Молодий вчений». Ч. 1. – Херсон. – № 12. – С. 119-122.

Воронина А.В., Николаева Е.Н.
Днепродзержинский государственный технический университет

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
В статье раскрыта методика построения модели процесса развития персонала предприятия. Предложены концептуальные аспекты развития персонала. Выявлены основные элементы системы развития работников металлургического предприятия. Разработан интегральный показатель уровня эффективности системы развития персонала предприятия. Предложена модель разработки процесса развития персонала предприятия.
Ключевые слова: моделирование, модель, персонал, развитие, процесс, потенциал.

Voronina A.V., Nikolaeva K.N.
Dneprodzerzhinsk State Technical University

MODELING OF THE PROCESS OF STAFF DEVELOPMENT OF METALLURGICAL ENTERPRISE

Summary
In this article, we disclosed the method of constructing a model of the process of development of the enterprise personnel. We proposed the conceptual aspects of the development personnel. We have identified the main elements of the development system of workers of metallurgical enterprises. We have developed integral indicator of system efficiency development of the enterprise personnel. We proposed development model of the development process of enterprise personnel.
Keywords: modeling, model, staff, development, process, potential.