

## МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Макаренко К.С.*

*Науковий керівник: Дмитрієва О.І., д.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність шляхом засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації так й за її межами. Професійний розвиток персоналу – це безперервний комплексний процес, спрямований на підвищення компетентності працівників, який включає: професійне навчання персоналу, виробничу адаптацію персоналу, оцінювання й атестація персоналу, планування кар'єри [1].

Щоб розкрити процес професійного розвитку персоналу, доцільно використати методологію структурного аналізу IDEF0. Це метод опису процесів на різних рівнях декомпозиції з відображенням зразу кількох потоків.

Згідно з даною методологією процес представляється у вигляді функціонального блока, який перетворює входи у виходи при наявності необхідних ресурсів (механізмів) в умовах, якими управляють.

Взаємозв'язки та взаємодії процесів в цій методології представляються дугами, що з'єднують виходи одних функціональних блоків з входами інших.

Основними концептуальними положеннями методології IDEF0 є:

– Система і модель. Модель – штучний об'єкт, який представляє собою образ системи і її компонентів, тобто відображення оригіналу. Модель описує те, що відбувається в системі, як нею управляють, які засоби застосовують для використання своїх функцій.

– Блокове моделювання і графічне представлення. Будь-яка система представляється у вигляді набору взаємодіючих і взаємозалежних блоків, що відображають процеси, операції, дії, які поміщають у прямокутники.

Основним «входом» в даний процес служить ресурсне забезпечення підприємства. «Виходом» є результат даного процесу – управлінські дії щодо професійного розвитку персоналу. Управлінським впливом є політика й цілі у сфері професійного розвитку персоналу, а ресурсами виступають методи і способи її забезпечення.

Декомпозиційна діаграма процесу професійного розвитку персоналу включає чотири підпроцесів: процес професійного навчання персоналу, процес виробничої адаптації персоналу, процес оцінювання та атестації персоналу, процес планування трудової кар'єри персоналу, «Входами» в процеси професійного розвитку виступають потреби підприємства і персоналу. Управлінським впливом є політика і цілі професійного розвитку персоналу.

Зворотний зв'язок в діаграмі забезпечує оперативність реагування на зміни в системі.

Перший підпроцес – «Професійне навчання персоналу». У сучасних підприємствах професійне навчання персоналу являє собою комплексний безперервний процес. Системний підхід до навчання дозволяє врахувати як стратегічні, так і поточні плани компанії розвитку бізнесу, прогнозувати перспективи розвитку персоналу і формувати кадрові резерви.

Другий підпроцес – «Виробнича адаптація персоналу». Цей процес уявляє собою пристосування працівника до умов функціонування підприємства свідчить про його багатогранність, яка охоплює організаційно-виробниче середовище, в якому оптимально повинні проявитися професійні риси працівника з тим, щоб в результаті його праці досягти поставлених перед підприємством цілей. Тобто процес адаптації та його результативність повинні ґрунтуватись на взаємній узгодженості інтересів працівника і підприємства.

Наступний підпроцес – «Оцінювання та атестація персоналу». Оцінка персоналу має включати атестацію, яка представляє собою процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Атестація працівників керівного складу підприємств, установ, організацій проводиться з метою підвищення ефективності діяльності зазначених працівників.

Останній підпроцес – «Планування трудової кар'єри персоналу». Важливим напрямом управління розвитком персоналу є планування кар'єри працівника, його рух по кваліфікаційним або службовим рівням управління по визначеній схемі (моделі). Планування кар'єри працівника в організації виступає альтернативою стихійним переміщенням персоналу. Управління розвитком персоналу має враховувати етапи кар'єри працівника, що відображають різні його потреби. Виділяють такі етапи кар'єри: попередній, становлення, просування, збереження, завершення і пенсійний.

Таким чином, визначено основні підпроцеси при управлінні професійним розвитком персоналу підприємства шляхом встановлення їх складу і змісту, розроблена модель об'єкта, яка включає в себе: професійне навчання персоналу; виробничу адаптацію персоналу; оцінювання та атестацію; планування трудової кар'єри персоналу. Запропоновано процес професійного розвитку персоналу моделювати з використанням методології IDEF0, яка допомагає представити визначені процеси у вигляді зв'язків, що мають «входи» та «виходи».

### **Література:**

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. 2. вид., перероб. й доп. К.: Кондор, 2005. 308 с.
2. Пługіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. Вип. 42. С. 323-327.
3. Попель С. А. Розвиток персоналу як елемент соціо-технічної системи в інноваційній моделі управління. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 1. С. 237-241.