Ушкальов Володимир Васильович,
Харківський національний економічний університет,
м. Харків

МОДЕЛЬ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ З РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Стрімке прискорення інформаційних, технологічних, інноваційних процесів, що притаманні сучасному суспільству, обумовлює високу динаміку зовнішнього середовища, в якому знаходяться та вимушені діяти вітчизняні підприємства. Невизначеність та мінливість економічної ситуації все частіше перешкоджають досягненню їх економічних цілей, призводять до кризових станів на різних рівнях функціонування економічних суб'єктів. Одним з вагомих факторів, що дозволяє своєчасно та ефективно реагувати на зміни, долати непрогнозовані труднощі є високий професіоналізм персоналу, його гнучкість та здатність до набуття нових компетенцій, адаптації до нових вимог економічної ситуації. Саме тому управлінські рішення, що стосуються розвитку персоналу, набувають особливого значення і обумовлюють необхідність розробки ефективної моделі для підвищення якості стратегічного планування в згаданому аспекті.

Вирішенню проблем, що пов'язані з моделюванням розвитку персоналу, присвячені роботи таких провідних вчених, як: Є. Померанцева, В. Співак, О. Галинська, А. Іващенко, Д. Новіков, В. Врум, А. Яго та інших [1–4]. Втім, зважаючи на багатоаспектність і міждисциплінарний характер досліджуваного явища, формування моделі прийняття управлінських рішень з розвитку персоналу залишається актуальним.

Метою публікації є визначення концептуальних підходів до формування моделі прийняття управлінського рішення щодо розвитку персоналу підприємства.

Зважаючи на значні відмінності у формулюванні змістовного наповнення концепту «розвиток персоналу», слід зазначити, що існуючі моделі розвитку або є фрагментарними, і, як правило, стосуються лише окремих аспектів цього складного явища, або включені до біль широкого контексту, в якому результат розвиваючих дій важко відокремити від дії інших чинників.

Так, запропонована Є. Померанцевою модель управління персоналом передбачає розвиток індивідуальних особливостей персоналу через розвиток корпоративної культури та мотиваційні тенденції, що співвідносяться з рівнем доходності організації [1]. Використання та модифікація ціннісно-мотиваційних складових корпоративної культури дозволяє підвищити загальну ефективність організації, втім, не дозволяє прогнозувати доцільність інвестицій в індивідуальний розвиток персоналу.

В. Співак пропонує розглядати розвиток персоналу через оцінку потенціалу людини, яку здійснює за такими аспектами, як: морально-мотиваційний, творчий, комунікаційний,

адміністративний, лідерський потенціал, працездатність, стресостійкість, компетентність, асертивність, гнучкість [2]. Такий підхід передбачає комплексну модель розвитку персоналу, проте, не враховує індивідуальну динаміку зазначених складових в залежності від ситуативних факторів та індивідуальних особливостей розвитку.

Запропонована російськими вченими модель розвитку персоналу [3] базується на уявленні про раціональну поведінку працівника і вирішує завдання розвитку як завдання стимулювання необхідної поведінки. Ця модель дозволяє врахувати значну кількість ситуативних змінних та визначити витрати на навчання. Проте, розвиток персоналу лише частково можна пов'язати з раціональним вибором працівника. Значну роль в цьому процесі відіграють також ірраціональні, неусвідомлені чинники та зовнішні умови розвитку, які, нажаль, в моделі не враховано.

У відомій моделі прийняття рішень Врума-Йеттона-Яго критерієм розвитку є час, що витрачений людиною на вирішення проблеми і професійну комунікацію [4]. Втім, з огляду на існуючі психологічні закономірності розвитку, різні часові періоди різняться за цінністю для розвитку.

Отже, узагальнюючи існуючі підходи до формування моделі розвитку прийняття управлінських рішень щодо його доцільності пропонується здійснювати на основі моделі, що визначає розвиток персоналу як ступінь відповідності рівня розвитку (РР) наявним чи перспективним потребам підприємства. РР визначається як функція індивідуальної компетентності та якостей (i), мотивованості (m), здатності до навчання (z), наявних розвиваючих умов (u), ефекту розвитку у спільній діяльності (e).

$$PP = (i \cdot m \cdot z \cdot u \cdot e)dt \qquad (1)$$

Рішення про необхідність розвитку персоналу щодо підвищення якості людських ресурсів приймається за умови отримання необхідного рівня розвитку, де обмеженням виступають часові та матеріальні ресурси.

Список літератури:

1. Померанцева Е. П. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение / Е. П. Померанцева. – М. : Вершина, 2006. – 256 с.

2. Спивак В. А. Развивающее управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Изд. дом «Нева», 2004. – 440 с.

3. Галинская Е. В. Модели и механизмы управления развитием персонала / Е. В. Галинская, А. А. Иващенко, Д. А. Новиков. – М. : ИПУ РАН, 2005. – 68 с.

4. Vroom V. H. Decision Making as a Social Process. Normative and Descriptive Models of Leader Behavior / V. H. Vroom & A.C. Yago // Decision sciences. – 1974. – Vol. 5. – P. 743–769.