

## **Методичні підходи до оцінки ефективності використання кадрового потенціалу підприємства**

*Демченко Н. В., к.е.н., доцент кафедри організації та економіки фармації  
Національного фармацевтичного університету  
demchenata@ukr.net*

В ринкових умовах все більшого значення для активного розвитку окремої особи та підприємств відводиться питанням оцінки рівня використання наявних та потенційних можливостей кадрів.

Кадровий потенціал організації слід розглядати як основну частину трудового потенціалу. Кадровий потенціал організації містить у собі професійну і кваліфікаційну сторону трудового потенціалу. Таким чином, він характеризує обсяг спеціальних знань, умінь і навичок, компетентностей. Між кадровим і виробничим потенціалом є багато спільного: система управління персоналом, залежність від зовнішніх чинників (ситуація на ринку праці, економічні умови, особливості соціальних потреб, впровадження інновацій в технологічний процес, правове регулювання та трудове законодавство).

Кадровий потенціал має змінний характер і залежить від багатьох чинників, зокрема: від руху (ротації) кадрів, у тому числі звільнення працівників; зміни їх кваліфікації як у результаті підвищення, так і зниження її рівня (старіння знань, втрати навичок); виникнення конфліктних ситуацій у колективі. Формування кадрового потенціалу залежить від сумарного впливу складових його елементів, зокрема освітнього, фізичного, психологічного та соціального потенціалів працівників. Комплексний аналіз використання кадрового потенціалу підприємств включає: аналіз складу, структури та руху персоналу за різними класифікаційними ознаками, а також визначення їх впливу на результати господарської діяльності; аналіз конкурентоздатності працівника; аналіз формування кадрового потенціалу; аналіз ефективності використання персоналу підприємства; аналіз корпоративної культури; аналіз оптимізації витрат на персонал.

З урахуванням викладеного розроблено порядок аналізу ефективності використання кадрового потенціалу для підприємства (рис.1).

Оцінювання може проводитись з метою: виявлення претендентів на посади: визначення ефективності праці для розробки заходів із стимулювання: оцінки відповідності співробітника посаді: визначення професійної компетентності працюючих з ціллю проведення внутрішнього навчання або зовнішнього підвищення кваліфікації кадрів: створення кадрового резерву: професійно-виробничого просування.

Оцінку персоналу можна проводити за допомогою методів, в основі яких лежать формалізовані підходи (вивчення результатів діяльності, анкетування, тестування та ін.) та методів, заснованих на використанні неформальних підходів до вивчення трудової діяльності працівників (співбесіда, групова дискусія, спостереження тощо).

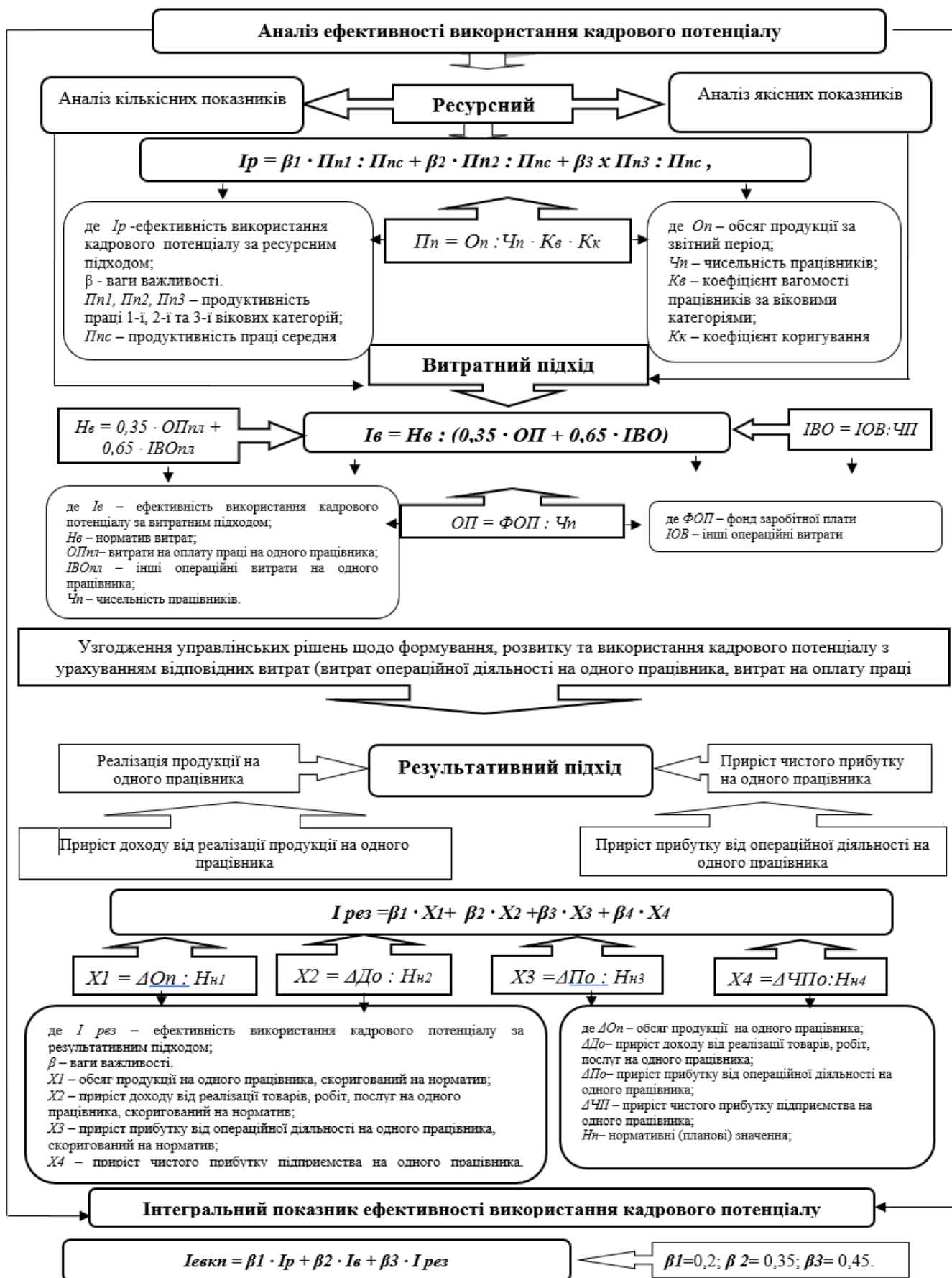


Рис 1. Аналіз ефективності використання кадрового потенціалу

Найбільш гуманним вважаємо метод неформальних підходів до оцінки працівників. Механізм виявлення та вимірювання показників результативності праці при проведенні оцінки ефективності використання потенціалу кадрів у сільгоспприємствах представимо на рис. 2.



Рис. 2. Механізм оцінки потенціалу кадрів на підприємстві

Вивчивши існуючі методи оцінки кадрів, проведемо їх групування в декілька наступних:

Досить поширеною можна вважати коефіцієнтну методіку оцінки трудового потенціалу підприємства, яка за своєю суттю є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки. Всі коефіцієнти даної методіки інтегруються у такі групи:

- показники професійної компетентності;
- показники творчої активності;
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт;
- показники трудової дисципліни;
- показники колективної роботи тощо.

Залежно від методології оцінки аналіз названих чинників проводиться з різних позицій. Так, у разі визначення вартості потенціалу витратними методами основна увага приділяється витратним чинникам, не дивлячись на те, що беруться до уваги і чинники оточення та (частково) функціональні характеристики об'єкта. За оцінки потенціалу порівняльними методами основна увага приділяється чинникам оточення та функціональним особливостям, а результати використання об'єкта та витрати на їх досягнення мають другорядний (допоміжний) характер.