

Секція 3.

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ СУБ'ЄКТАМИ

Абесінова О. К.,
*старший викладач кафедри обліку в кредитних
і бюджетних установах та економічного аналізу,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»*

АНАЛІТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Одна з головних задач ефективного управління кадрами підприємства — аналіз рівня кадрового потенціалу. Мета аналізу кадрового потенціалу підприємства чи окремого підрозділу полягає у визначенні ступеня його використання та знаходження можливостей розвитку потенціалу, аналізу рівня здатності до ефективної роботи підприємства. Аналіз кадрового потенціалу підприємства слугує основою для визначення потреб в навчанні, заходів розвитку персоналу, визначення перспектив кар'єрного зростання, розрахунку витрат. Аналіз кадрового потенціалу по суті є організаційним фактором задоволення соціальних потреб, як окремого працівника, так і колективу в цілому, це умова стимулювання якості праці та професійного розвитку персоналу.

Дуже важливим при аналізі кадрового потенціалу підприємства є вибір показників, які його характеризують.

До кількісних показників відносяться:

- чисельність працівників;
- професійно-кваліфікаційний склад кадрів;
- статевіковий склад;
- середній вік працівників;
- стаж роботи на підприємстві в цілому та на певній посаді;
- рівень ротації (руху) кадрів;
- укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад) і т. ін.

До якісних показників відносяться:

- індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника;

- індивідуальні професійні характеристики;
- соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства.

Під *індивідуально-кваліфікаційним потенціалом працівника* розуміють його професійні характеристики, які визначаються відповідно до кваліфікаційних довідників посад керівників, фахівців, службовців і робітників. При цьому виділяють чотири рівні освоєння професійних знань, що впливають на рівень індивідуально-кваліфікаційного потенціалу працівника:

1-й рівень — працівник має загальне уявлення про предмет праці та професійні обов'язки;

2-й рівень — працівник знає основи тієї чи іншої професійної діяльності та розуміє галузь застосування цих знань;

3-й рівень — працівник має необхідні знання та вміє застосовувати їх на практиці;

4-й рівень — працівник має необхідні знання, вміє застосовувати їх на практиці та передавати ці знання іншим (уміє консультовати).

До *індивідуальних професійних характеристик* працівника також відносять:

- професійний досвід, що накопичується протягом багатьох років;

- соціально-психологічні властивості особистості, що мають безпосередній стосунок до професійної діяльності (контактність, самоконтроль, систематичність мислення та вчинків, ініціативність, здатність до навчання та розвитку, активність, гнучкість, переконаність, організаторські здібності та виконавські якості, рівень культури, система морально-етичних цінностей та ін.);

- конкурентоспроможність працівника — ступінь розвитку здібностей, які використовуються в професійній діяльності, та його готовність до реалізації можливостей підприємства. Цей параметр показує, якою мірою фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні характеристики конкретного працівника відповідають вимогам, що висуваються до даної категорії працівників на ринку праці й відображують кон'юнктуру попиту та пропозиції на робочу силу певної якості.

Згідно форм реалізації та рівню розвитку на індивідуальний кадровий потенціал впливають такі фактори, як: рівень освіти та кваліфікації, комплекс знань, навичок, здібностей і вмінь, досвід роботи (за спеціальністю). Сукупність цих факторів розвитку індивідуального кадрового потенціалу породжує насту-

пний фактор — розвиток конкурентоздатності працівника (КП), який залежить від його конкурентних переваг, які, в свою чергу, визначаються як компоненти кадрового потенціалу та залежать від обставин, безпосередньо не пов'язаних з його діяльністю (структурні зміни на ринку праці, демографічні зміни), а також залежать від стану розвитку виробничого потенціалу самого підприємства (його конкурентоздатності, фінансової стійкості) [1].

Конкурентоздатність працівника, яка характеризує ступінь розвитку індивідуального кадрового потенціалу, можна представити у вигляді формули:

$$OK + З + Н + ЗВ + ДР = \Delta КР = \Delta КП, \quad (1)$$

де ОК — фактори освіти та кваліфікації, З — фактор знань, Н — фактор навичок, ЗВ — фактор здібностей, ДР — фактор досвіду, $\Delta КР$ — конкурентоздатність робітника, $\Delta КП$ — індивідуальний кадровий потенціал.

На підставі поняття «конкурентоздатність працівника» можна дати визначення конкурентоздатності персоналу підприємства, яке є інтегрованим ключовим фактором розвитку персоналу. Конкурентоздатність персоналу підприємства — це фактор, який регулює ступінь розвитку кадрового потенціалу працівників підприємства, він дозволяє даному підприємству в існуючих виробничо-економічних умовах виробляти та реалізовувати продукцію, яка за своїми характеристиками є більш привабливою, чим продукція конкурентів.

Проведені дослідження та аналіз наукових літературних джерел дозволяють стверджувати, що питання конкурентоздатності як окремого працівника, так і персоналу підприємства в цілому недостатньо вивчене. Більш того, практично не розглянутими остаються питання розвитку конкурентних переваг кадрового потенціалу, а також взаємозв'язку конкурентоздатності окремих робітників і конкурентоздатності всього персоналу підприємства.

Література

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева: 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с.