

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

студент гр. М-82 Філімонова Н. О.

На сьогоднішній день особливу увагу приділяють питанням розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу на підприємстві. Адже в сучасних умовах більшість ресурсів доступна всім організаціям майже на однаковому рівні. Натомість індивідуальні можливості працівників, їх ініціативність, креативність здатна підвищити конкурентоспроможність підприємства. Тому на особливу увагу заслуговує питання дослідження кадрового потенціалу з метою ефективного стимулювання на основі індивідуального підходу.

Управління кадрами на практиці включає в себе:

- формування системи управління кадрами;
- планування кадрової роботи;
- та розробку оперативного плану кадрової роботи;
- проведення маркетингу кадрів підприємства;
- визначення кадрового потенціалу та його аналіз [1].

Аналіз є частиною роботи менеджерів у процесі прийняття управлінських рішень, планування, організації, контролю і стимулювання. Аналіз покликаний підвищити вірогідність облікової інформації, об'єктивно, раціонально і реально уявити протікання процесів і отримані результати.

Аналіз як самостійну функцію менеджменту багато хто з авторів не виділяють. Вони мотивують це тим, що аналітична робота присутня при виконанні будь-якої іншої функції. Однак, ця функція така важлива, що має право на самостійне існування.

У сучасній економічній літературі аналізу проблем формування, розвитку і використання кадрового потенціалу приділяється багато уваги. Дослідження у цій галузі вітчизняними фахівцями знайшли своє відображення в працях таких учених, як В.В. Онікієнко, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. М. Колот, М. Саснко та інших. Однак, в умовах сучасних динамічних перетворень з'являються нові особливості і напрямки розвитку механізму ефективного використання кадрового потенціалу, які вимагають глибокого вивчення.

Використання кадрового потенціалу розглядається вітчизняними авторами як в кількісному відношенні, так і в якісному. С кількісної точки зору достатність кадрів по кожному структурному підрозділу та підприємству в цілому визначається обсягами виробничих завдань та потенційними можливостями, котрі мають кадри, а з якісної - відповідністю професійно-кваліфікаційного рівня робітників складності виконуваних робіт.

Кадровий потенціал характеризується мінливістю, що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища і внутрішньої структури підприємства.

Зміна величини кадрового потенціалу відбувається за рахунок:

- руху кадрів;
- зміни кваліфікації (як через її підвищення так і через зниження);
- зміни мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі [1].

Аналіз та оцінку кадрового потенціалу слід проводити, урахувавши економічні передумови його формування, розвитку, та використання, в тісному взаємозв'язку з іншими складовими економічного потенціалу підприємства.

Також не варто забувати про аналіз індивідуальних потреб. Згідно з результатами аналізу керівник вибирає один з методів управління кадровим потенціалом.

Адміністративні методи можна охарактеризувати як здійснення управлінських дій на кадровий потенціал підприємства в цілому. Ефективність використання цих методів управління визначається сприйнятливостю їх колективом організації, прийнятністю в даних умовах роботи, стилем управління, змістом організаційної культури підприємства, відповідністю іншим методам.

Економічні методи дають змогу шляхом активізації економічних інтересів об'єкта управління орієнтувати його діяльність на досягнення загальних цілей без безпосереднього втручання суб'єкта управління. Основою їх є матеріальна винагорода за продуктивну працю. Проте їх використання можливе лише у тісному зв'язку із соціально-психологічними [2].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що аналіз кадрового потенціалу – основний елемент управління персоналом. Оскільки його результати допомагають керівнику обрати чи розробити ефективну систему стимулювання.

1. Кадровий потенціал персоналу: навч. посібн. / [Г. В. Чернюк, М. І. Хоменко]; за заг. ред. Р. М. Поляного — Львів: видавництво «Світ», 2010. — 208 с.

2. Найактуальніші методи управління кадровим потенціалом: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління / [Демченко Олена Іванівна]; за заг. ред. Р. Р. Лавріної — Донецьк: 2010. — 20 с.

Науковий керівник: доц. Павленко О. О.