

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЗАХІД ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Ковальова О.М., к.е.н., доц.

Сумський національний аграрний університет

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства.

На основі вивчених літературних даних пропонуємо таке визначення категорії *кадрового потенціалу* – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства, що здатні забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства.

Оцінка кадрового потенціалу повинна передбачати визначення кількості, якості, відповідності і міри використання потенціалу в інтересах організації. Загалом суть управління персоналом через оцінку його потенціалу зводиться до розв'язання трьох взаємозалежних завдань.

В літературі з питань менеджменту персоналом відмічається, що вагомий вплив на ефективність використання кадрового потенціалу здійснює привабливість праці. Для оцінки рівня привабливості праці на одному із сільськогосподарських підприємств Сумської області ми розробили анкету, в якій працівникам пропонувалося оцінити 14 параметрів, що можуть визначати привабливість праці.

Параметрами привабливості праці ми обрали наступне: 1.визнання важливості виконуваної роботи; 2.високий ступінь відповідальності; 3.можливості кар'єрного зростання; 4.високий рівень доходів; 5.залежність системи оплати праці від кінцевих результатів; 6.можливість реалізації творчого потенціалу; 7.можливість розвитку професійних здібностей; 8.можливість самостійно приймати рішення в межах своєї компетенції; 9.складність праці; 10.задоволеність працею; 11.задоволеність заробітною платою; 12.відповідності виконуваної роботи або займаної посади тій спеціальності, що визначена у дипломі про освіту працівника; 13.соціально-психологічний клімат в колективі; 14.умови праці на підприємстві.

Всіх працівників, що запрошувались до опитування, ми поділили на певні категорії і просили у анкеті зробити відповідну позначку. Були визначені такі категорії працівників:

1. За змістом виконуваної роботи: адміністративний персонал; технологічний персонал;
2. За віком: до 35 років; 36-50 років; більше 50 років.
3. За освітою: вища освіта; спеціальна; некваліфіковані працівники.

За результатами анкетного опитування ми зробили наступні висновки.

Всього в анкетуванні прийняло участь 40 чоловік, в тому числі 20 працівників адміністративного персоналу та 20 працівників технологічного персоналу.

Середнє значення показника рівня привабливості праці на даному підприємстві складає 0,7, що є дещо вищим від нормативу (0,5). По категоріях були отримані такі дані.

Адміністративний персонал перші місяці віддавав таким параметрам як можливість кар'єрного росту, можливість розвитку професійних здібностей та творчого потенціалу, визнання роботи.

Технологічний персонал найважливішими параметрами привабливості праці на підприємстві вважає: можливість працювати за спеціальністю по диплому, визнання роботи. Середнє значення має соціально-психологічний клімат. А такі параметри як висока заробітна плата, залежність системи оплати праці від кінцевого результату, умови праці, задоволеність роботою працівники і адміністративного і технологічного персоналу не відносять до тих параметрів, що визначають привабливість праці на даному підприємстві. Все сприяє плинності кадрів та наявності невідпрацьованого робочого і пояснюється недостатньо ефективною кадровою політикою підприємства.

Аналогічна ситуація і по інших сільськогосподарських підприємствах

Таким чином, резервами росту ефективності використання кадрового потенціалу на підприємстві є: покращення умов праці; запровадження системи оплати праці, що стимулюватиме працівників до підвищення продуктивності праці; орієнтація кадрової політики на підвищення рівня кваліфікації працівників.

1. Пітель Н.Я. Підвищення продуктивності праці в сільському господарстві. 08.07.02. – економіка сільського господарства і АПК, автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня к.е.н., / Н. Я. Пітель, К., - 2002. – 22 с.

2. Уланчук А.І. Аналіз використання трудових ресурсів сільськогосподарського регіону / Уланчук А.І. // Збірник наукових праць Уманського державного аграрного університету. Вип. 67, 2008. С. – 61 – 67

3. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. – Навч. Посібник. – К.:КНЕУ, 2006. – 316с.

Економіка та менеджмент: перспективи розвитку : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 22–24 червня 2012 року / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – С.64-65.