

ПІДХОДИ І МЕТОДИ ОЦІНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Євтєєва О. В., аспірант

Луганський національний аграрний університет

В роботі проведено дослідження вітчизняного та зарубіжного досвіду виявлення основних методів та підходів до оцінки кадрового потенціалу підприємства, як важливої прикладної задачі регулювання управління та підтримки виробництва підприємства.

Дослідження наукових джерел засвідчило, що проблемою виявлення методів та підходів оцінки кадрового потенціалу займаються багато вчених. Проте це дозволило відмітити про відсутність єдиної думки вчених з цього приводу. Існування великої кількості чинників у структурі кадрового потенціалу надає можливість всебічного аналізу стану підприємства, з метою удосконалення та розвитку.

The article is a study of domestic and international experience to identify the main methods and approaches to assessing the potential of the company, as an important applied problem management.

Research scientific sources showed that the problem of detection methods and approaches for evaluation of human resources involved many scientists. However, it is possible to note a lack of scientific consensus on the matter. The existence of a large number of factors in the structure of human resources provides a comprehensive analysis of the company, in order to improve and develop.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки метою будь-якого підприємства є отримання максимального прибутку при найменших витратах. Тому перед керівниками підприємств стоять комплексні проблеми підвищення ефективності роботи підприємств. Дана проблема залежить від багатьох факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Одним з основних факторів внутрішнього середовища, що контролюється і формується підприємством для соціально-економічного розвитку та підвищення ефективності є забезпеченість кваліфікованим персоналом, вчасності формування складу, структури, рівня професійної лояльності та професіоналізму всіх учасників виробничої діяльності на підприємстві. Відзначимо, що серед усіх чинників виробництва, людський фактор впливає на результати діяльності підприємства у значній більшій мірі. Виходячи з цього, головною метою стає розробка стратегій розвитку кадрової складової підприємства, а зокрема його кадрового потенціалу.

Ефективна робота підприємства, в умовах ринкових відносин, неможлива без створення механізму розвитку його кадрового потенціалу. Через низький рівень професійної підготовки кадрів на підприємствах особливо значущим є теоретична розробка соціально-економічних механізмів відтворення фахівців підприємства. Проблема розвитку та управління кадровим потенціалом на підприємствах має міждисциплінарний характер, що обумовлює необхідність застосування в її вирішенні комплексних підходів, з урахуванням економічних, соціологічних, психологічних та інших факторів.

Методом виявлення потрібних факторів стає аналіз, оцінка стану кадрового потенціалу. Будучи частиною системи управління персоналом, дозволяє виявити інформацією про відповідність стану кадрів загальної мети підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами дослідження методів та підходів до оцінки кадрового потенціалу підприємства зайняті як вітчизняні, так і зарубіжні учені: Т.В. Білорус, Н.С. Краснокутська, О. Онищенко, Н.Т. Рудь та ін. [1 - 9]. У роботах І.А. Кіршиної, О.В. Березіна виділяються етапи комплексної оцінки та аналізу розвитку кадрового потенціалу [8, 9], оцінюється індивідуальний трудовий потенціал кожного співробітника, що потребує цілеспрямованому розвитку індивідуальних властивостей і якостей. У дослідженнях О. Онищенко йде мова про систему управління кадровим потенціалом підприємства через аналіз його складових, що є базою для розроблення прогнозів у сфері праці.

Постановка завдання. Метою даної статі є розгляд та виявлення основних методів та підходів до оцінки кадрового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних мовах існує багато підходів та методів оцінки кадрового потенціалу підприємств. У 1998 році в наукових працях І. М. Репіної вперше запропоновано графоаналітичний метод діагностики потенціалу підприємства, названий автором «Квадрат потенціалу». Такий метод дає можливість системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими елементами потенціалу, рівень його розвитку та конкурентоспроможності і на підставі цього обґрунтувати та своєчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності функціонування підприємства [1].

Т.В. Білорус, при оцінці кадрового потенціалу підприємства, виявила необхідність побудови системи показників, що класифікуються відносно певної ознаки [2, с. 41].

Н.С. Краснокутська пропонує методика комплексної оцінки якості робочої сили, що характеризує ступінь відповідності якостей співробітника вимогам функціонального і предметного поділу праці [3, 234].

Узагальнюючи наявний досвід у практиці діагностики, Н.Т. Рудь, О.С. Колтунович приходять до висновку, що діагностику кадрового потенціалу доцільно проводити методом порівняльної комплексної рейтингової оцінки за допомогою системи показників за такими функціональними блоками [6]:

- Продуктивність праці.
- Професійно-кваліфікаційний рівень.
- Ефективність використання робочого часу.
- Кадровий резерв підприємства.
- Підготовка кадрів.

Перелік показників має задовольняти такі вимоги: найбільш повне охоплення усіх сторін виробничо-господарської, фінансової та інших видів діяльності працівників, простота збирання показників; відсутність дублювання показників [6].

О. Онищенко пропонує систему управління кадровим потенціалом підприємства через аналіз його складових, що є базою для розроблення прогнозів у сфері праці (можливої потреби в робочій силі, її кваліфікації), планування заходів щодо підбору, навчання і адаптації кадрів. Автор вважає, що перш за все

аналіз фактичного складу і структури кадрового потенціалу дає змогу критично оцінити характер і форму використання персоналу на підприємстві, виявити вузькі місця, внести з урахуванням нових вимог необхідні зміни в організацію праці і виробничо-технологічний процес, відкоригувати професійно-кваліфікаційний склад працівника підприємства (табл. 1). Оцінювати якість виконання кожної трудової операції кожним працівником повинен безпосередньо лінійний керівник. У результаті всебічної, комплексної оцінки керівник інформує працівника про рівень ефективності його праці, вказує напрями її вдосконалення. Крім того, така оцінка дає можливість скласти умовний професійний портрет працівника і схему його подальшої роботи. За результатами аналізу виявляються обсяги вибуття кадрів, що вимагають заміни, визначаються заходи щодо вирішення соціальних проблем (для молоді, осіб предпенсійного віку), питань підготовки кадрів, професійного прасування, стабілізації колективу [4]:

Таблиця 1

Елементи проведення аналізу кадрового потенціалу підприємства.

Напрямок аналізу	Методика аналізу	Використання результатів аналізу
Динаміка кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу	Порівняння показників за окремими складовими кадрового потенціалу в звітному і попередніх періодах	Оцінка результативності проведених заходів щодо зміни характеристик кадрового потенціалу
Відповідність фактичного рівня кадрового потенціалу необхідному	За показниками, які плануються шляхом порівняння фактичної і планової величини показника. Порівняння необхідного рівня показника і фактичного (наприклад, середнього розряду робіт і середнього розряду робітників)	Управлінські рішення щодо коригування кадрової політики з метою зміни кадрового потенціалу в потрібному напрямі.
Рівень використання кадрового потенціалу	Порівняння фактичної величини показника з потенційною можливою	Заходи щодо більш повного використання можливостей працівників.

В. Шекшня визначає поняття «Статистика людських ресурсів» як систему даних про різні сторони управління персоналом - продуктивності, витратах на робочу силу, професійному навчанні, динаміці робочої сили [6]. Вчений наводить приклад такого набору даних про персонал підприємства [6]:

- структура і динаміка робочої сили за категоріями зайнятих (виробничий, невиробничий і адміністративний персонал, співвідношення між ними), за віком, за рівнем освіти, за стажем роботи в організації, за статтю, за плинністю, за показником абсентеїзму, за коефіцієнтом мобільності;

- продуктивність: обсяг реалізованої продукції на одного працівника за рік, виробленої за одну годину, обсяг прибутку на одного працівника, об'єм втраченої через абсентеїзму продуктивності;

- витрати на робочу силу: загальні, частка в обсязі реалізації, на одного співробітника, на один продуктивний годину;

- професійне навчання: частка співробітників, що пройшли навчання, частка годин на навчання в загальному балансі робочого часу, середнє число годин навчання на одного навченого. Витрати на навчання: загальні, на одного навченого, на одну годину навчання, на одного працівника організації, частка на навчання в обсязі реалізації.

Т.І. Рапіцький виділяє, що кадровий потенціал можливо класифікувати за ознаками постачання резервів. Зовнішній кадровий потенціал характерний тим, що для потенційних співробітників зрозумілі задачі та перспективи розвитку на любому рівні. Підприємство готове прийняти на роботу кваліфікованого спеціаліста, якщо він готовий проявити свій потенціал. Зовнішній кадровий потенціал дозволяє підприємствам, які ставлять за мету завоювання ринку, проявити лідерство у певному секторі економіки. Внутрішній кадровий потенціал характерний тим, що підприємство орієнтується виключно на внутрішні резерви. Кадровий потенціал такого рівня характерний для підприємств, які прагнуть до формування певної корпоративної культури, виховання почуття відповідальності, причетності до розвитку бізнесу. Отже, кадровий потенціал це не лише кваліфікація кадрів але і їх соціально-психологічна орієнтація [7].

Оцінювати кадровий потенціал автор пропонує, враховуючи як економічні показники діяльності підприємства так і його організаційну культуру. Ефективність праці залежить не тільки від самого індивіда але і від складних групових внутрішньо-економічних взаємозв'язків. Також науковець багато уваги приділяє корпоративній культурі підприємства як важливому фактору підвищення ефективності кадрового потенціалу. Визначну роль тут відіграє система цінностей, традиції і стиль відносин між співробітниками, підлеглими та керівництвом [7].

Вчені О.В. Березін, С.Т. Дуда, Н.Г. Міценко пропонують процедуру вимірювання кадрового потенціалу підприємства, що складається з трьох етапів[8, с. 148]:

Етап 1: на підприємстві створюється група експертів, у складі 4-7 осіб.

Етап 2а : Група експертів розробляє модель умінь для кожної посади і ранжирує їх за значимістю, при цьому найбільш важливому вмінню присвоюється найвищий бал.

Етап 2б : Розробка моделі якостей і ранжування їх по значимості.

Етап 2в : за описом вище принципом вимірюємо діяльність.

Етап 3: Експерти ставлять усі підготовлені заздалегідь питання кожному співробітнику і виставляють свою оцінку.

Порівнюючи моделі різних підприємств певних працівників, підрахувавши бали, можна відзначити особистий потенціал працівника, а для загальної картини слід скласти всі фактичні результати. Дана методика дозволяє [8, с. 148]:

- визначити, де саме зібрати найбільший потенціал для зростання (у підрозділі, на управлінському рівні та інше);

- для реалізації проекту потрібні титанічні зусилля групи експертів, особливо якщо така проводиться вперше;

- для зменшення ризиків бажано залучати до роботи групи стороннього експерта, який зможе забезпечити неупередженість вимірювальної шкали.

І.А. Кіршина пропонує оцінювати кадровий потенціал в тривимірному аспекті. Можна виділити етапи комплексної оцінки та аналізу розвитку кадрового потенціалу [9]:

- перший етап – комплексна кількісна та якісна оцінка кадрового складу підприємства, яка лежить в основі оцінки кадрового потенціалу. Для комплексної оцінки кадрового потенціалу використовуються три групи взаємодоповнюючих оцінок: вартісні; кількісні, якісні. До якісних показників слід віднести всі виділені елементи структури кадрового потенціалу. Від розвитку кожного елемента структури кадрового потенціалу, хоча і з різним ступенем впливу залежить приріст кадрового потенціалу підприємства.

- другий етап – комплексна оцінка індивідуального трудового потенціалу працівників підприємства, їх професійних знань і умінь, виробничого досвіду, ділових і моральних якостей, психологію особистості, здоров'я і працездатність, рівень загальної культури.

- третій етап – оцінка індивідуального внеску кожного працівника в бізнес процес, яка дозволить встановити якість, складність і результативність праці конкретного співробітника, і його відповідність займаному місцю за допомогою спеціальних методик.

- четвертий етап – оцінка ефективності реалізації кадрового потенціалу через кадровий моніторинг.

- п'ятий етап - оцінка рівня корпоративної культури і виявлення ядра кадрового потенціалу, що представляє особливу цінність для підприємства.

- шостий етап – проведення кадрового аудиту для оцінки відповідності кадрового потенціалу підприємства її цілям і стратегії розвитку.

- сьомий етап – аналіз ефективності роботи з оцінки кадрового потенціалу підприємства [9].

По-перше, оцінюється індивідуальний трудовий потенціал кожного співробітника, що потребує цілеспрямованому розвитку індивідуальних властивостей і якостей. По-друге, кадровий потенціал оцінюється як система, що є колективною здатністю до праці. По-третє, оцінка здійснюється з позицій корпоративної культури, на яку впливають кількість і якість взаємодій індивідуальних трудових потенціалів в рамках системного прояви кадрового потенціалу [9].

Висновки. Дослідження наукових джерел засвідчило, що проблемою виявлення основних методів та підходів оцінки кадрового потенціалу, як важливої прикладної задачі управління підприємством, займаються багато вчених. Зазначимо, що аналіз та оцінка кадрового потенціалу є процесом виявлення відповідності системи взаємодій сукупності фізичних, психологічних, особистісних і професійно-кваліфікаційних якостей окремих працівників головної мети підприємства, а також необхідна для розробки системи розширення кола потенційних можливостей сукупності кадрів. Проте це дозволило відмітити про відсутність єдиної думки вчених з цього приводу. Існування великої кількості чинників у структурі кадрового потенціалу надає можливість всебічного аналізу стану підприємства, з метою удосконалення та розвитку. Розглянуті підходи і методи оцінки кадрового потенціалу підприємств

надало можливість впровадженню інших чинників, що дозволить впровадження кількох методів оцінки стану кадрового потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.
2. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : [монографія] / Тетяна Валеріївна Білорус. – Ірпінь, 2007. – 174 с.
3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Краснокутська Н. С. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
4. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем / Е. Онищенко // Вісник ТНЕУ. – 2012. – № 1. – С. 137 – 142.
5. Колтунович О. С. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства / О. С. Колтунович // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 42 – 47.
6. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / Шекшня С. В. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996. – 298 с.
7. Рапіцький Т. І. Теоретичні підходи до оцінки кадрового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Т. І. Рапіцький // (Науковий вісник НУБіП України) – 2002. – №2. – С. 25. – Режим доступа к журн: http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62238.doc.htm.
8. Березін О. В. Управление потенциалом предприятия / Березін О. В., Дуда С. Т., Міценко Н. Г. – Львів : Магнолія, 2011. – 308 с.
9. Киршина И. А. Методы оценки эффективности труда работников / И. А. Киршина // Научная сессия ГУАП : сб. докладов. – Ч.Ш. – СПб.: ГУАП, 2011.

Рецензент – д.е.н., професор Родіонов О.В.

УДК 005.338.48

ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ В АР КРИМ

*Забуранний С.В., здобувач
ННЦ «Інститут аграрної економіки»*

В статті досліджено, що нині прогнозування набуває одного із вирішальних наукових чинників щодо формування стратегії та тактики ефективного розвитку сільського туризму, тому економічний і соціальний прогноз розвитку галузі сільського туризму – це частина прогнозу розвитку економіки та соціальної сфери країни. Чим вищим буде рівень прогнозування процесів розвитку туризму, тим ефективніше буде планування та управління даними процесами. Прогнозування щоквартальної кількості споживачів послуг сільського туризму в АР Крим на основі моделей змішаного авторегресійного ковзного середнього Бокса-Дженкінса дозволило визначити гарні перспективи розвитку сільського туризму у даному регіоні, що позитивно вплине на комплексний соціально-економічний розвиток сільських територій.

This paper investigates what is now forecasting becomes one of the decisive factors research on strategy and tactics of effective rural green tourism as an economic and social outlook of the agricultural tourism - is part of the forecast of economic and social development of the country. The higher the level of prediction of eco-tourism, the better will be the planning and management processes. Forecasting quarterly number of customers of Rural Tourism in Crimea based models of mixed autoregressive moving average Box-Jenkins has allowed to identify good prospects for development of rural tourism in the region, will positively impact the complex socio-economic development of rural areas.

Постановка проблеми. Нині ефективний розвиток сільського туризму є одним із головних чинників щодо стабільного динамічного зростання гро-