

УДК 331.108.2.

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

О.О. ШЕВЧЕНКО, І.С. ПАВЛЮЧЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

У роботі досліджено теоретичні та методичні принципи оцінювання та керування кадровим потенціалом промислового підприємства. Удосконалено експертно-бальну методику оцінки персоналу підприємства, яка дозволяє оцінити працівників за різними характеристиками, та виділено основні положення і пропозиції щодо вдосконалення процесу керування кадровим потенціалом

Україна має велику кількість кваліфікованих працівників і спеціалістів, проте серйозною проблемою є ефективне використання їх кадрового потенціалу. Повне та оптимальне використання кадрового потенціалу стає новою площиною для поглядів науковців на шляху до поліпшення ситуації як на окремому підприємстві або в регіоні, так і в Україні в цілому. В умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом важливого значення набуває виявлення резервів підвищення ефективності використання зайнятих у всіх видах економічної діяльності.

Об'єкти та методи дослідження

У роботах багатьох науковців ефективна оцінка персоналу є важливим елементом керування та вивчення якісного складу кадрового потенціалу підприємства. Однак, незважаючи, на широкий інтерес до цього питання, проблема правильного визначення компонентів, які передусім цікавлять керівництво та визначають рівень кадрового потенціалу підприємства, на сьогодні не є достатньо розкритою в економічній теорії.

Постановка завдання

Мета статті – є проведення аналізу існуючих підходів та методик до оцінки кадрового потенціалу підприємства, кількісно оцінити рівень кадрового потенціалу працівників промислового підприємства та порівняти різні характеристики окремих робітників.

Результати та їх обговорення

Існує кілька підходів до оцінки кадрового потенціалу підприємства. Витратний підхід до оцінки кадрового потенціалу підприємства чи окремого працівника полягає у порівнянні розміру кадрового потенціалу підприємства та суми колишніх витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток.

Найкращим показником ефективності використання кадрового потенціалу є продуктивність праці, яка за витратним підходом характеризує ефективність використання персоналу як специфічного ресурсу підприємства [1].

До порівняльних підходів оцінки кадрового потенціалу належать метод стандартних оцінок, метод анкет та порівняльних анкет, описовий метод, метод моделювання ситуації, метод інтерв'ювання, метод групових дискусій та інші.

Усі ці методи передбачають наявність еталона (реального чи уявного), який втілює максимальні значення окремих критеріїв оцінки, з якими порівнюються значення оцінки.

Коефіцієнтні методи оцінки кадрового потенціалу підприємства поєднують витратні та порівняльні підходи до оцінки, а основні показники інтегруються у такі групи: професійної компетентності, творчої активності, кількості, якості та оперативності виконаних робіт, трудової дисципліни та інші.

Результативні методи базуються на оцінці корисності праці персоналу підприємства (кількість, вартість виготовленої продукції, виконаних робіт чи наданих послуг), хоча при цьому конкретні результати окремих категорій персоналу оцінити складно [2].

Головна ідея бальної оцінки індивідуального потенціалу робітника – кількісний вимір за допомогою балів найбільш істотних характеристик як самого працівника, так і виконуваної ним роботи. При цьому враховуються: професійно-кваліфікаційний рівень робітника, ділові якості, складність роботи (виконуваних функцій), конкретно досягнутий результат [3].

Проте ця методика має суттєвий недолік – показник бальної оцінки конкретного робітника не має верхньої межі. За його допомогою можна лише порівняти рівень індивідуального потенціалу одного працівника в динаміці або кількох працівників, що працюють на однакових посадах. Методики, що ґрунтуються на еталонній оцінці, тобто на порівнянні індивідуальних характеристик конкретного працівника з ідеальними значеннями цих характеристик (досвід, знання, ініціативність, витримка тощо), які визначаються експертним шляхом і вимірюються в балах, цього недоліку позбавлені.

Найбільш універсальною методикою оцінювання кадрового потенціалу підприємства є експертно-бальна, яка дозволяє оцінити працівників за різними характеристиками, забезпечити раціоналізацію методів прийому на роботу, побудувати ефективну систему керування та мотивації праці [4].

Для оцінки рівня кадрового потенціалу підприємства доцільно використовувати шкалу:

низький рівень – 0 – 15 балів.

нижчий середнього – 16 – 25 бали,

вищий середнього – 26 – 35 бали,

високий – 36 – 50 балів.

Комплексний показник кадрового потенціалу підприємства визначається за формулою:

$$K_{КП} = \sum_n^1 m_i \times E_o, \quad (1)$$

де E_o – експертна оцінка складової кадрового потенціалу, бали;

m_i – вагомість складової кадрового потенціалу;

$i=1-n$ – кількість складових.

Якщо питома вага значущості категорій однакова, то можна не використовувати їх у розрахунках. Так, виходячи з таблиці, рівень кадрового потенціалу робітників ТОВ «Смілянська швейна фабрика» нижчий середнього ($K_{КП} = 7,42+8,53+8,68 = 24,63$ бали), тому для підприємства є актуальним розроблення заходів з підвищення рівня його розвитку. Керівництву підприємства необхідно враховувати експертно-бальну оцінку працівників, зокрема потрібно створити таку систему кадрової роботи, яка може забезпечувати науковообґрунтований підбір, навчання і виховання кадрів. Ця система формується з урахуванням конкретних умов виробництва, вимог науково-технічного прогресу, завдань підвищення ефективності виробництва і якості праці.

Вона виходить з необхідності підвищення творчої ініціативи і всебічного розвитку особистості кожного члена трудового колективу підприємства, найбільш повного використання людського фактору.

Кадрова робота на підприємстві повинна бути спрямована на досягнення такого стану, при якому кожен працівник дорожив би своїм робочим місцем та розвивав свою професійну майстерність.

Загальна оцінка робітників підприємства ТОВ «Смілянська швейна фабрика»

Характеристика	Експертна оцінка, бал	Ранг	Питома вага значущості	Експертна оцінка з урахуванням значущості, бали
1 група. Рівень професійної підготовки				
1.1. Освіта	7	3	0,20	1,40
1.2. Участь в системі безперервного підвищення кваліфікації	7	3	0,20	1,40
1.3. Професійна майстерність	8	2	0,23	1,84
1.4. Стаж роботи за фахом	4	4	0,11	0,44
1.5. Володіння інформацією про стан розвитку легкої промисловості	9	1	0,26	2,34
Сума балів	35	-	1	7,42
2 група. Особисті якості				
2.1. Працездатність	9	2	0,22	1,98
2.2. Дисциплінованість	9	2	0,22	1,98
2.3. Ініціативність	8	3	0,19	1,52
2.4. Відповідальність	10	1	0,24	2,40
2.5. Самостійність	5	4	0,13	0,65
Сума балів	41	-	1	8,53
3 група. Ділові якості робітників				
3.1. Професійна компетентність	9	1	0,21	1,89
3.2. Високий рівень організації роботи (без нагадувань і примусу)	9	1	0,21	1,89
3.3. Контактність та вміння ефективно працювати	9	1	0,21	1,89
3.4. Здатність до прийняття нових ідей і неординарних рішень	7	2	0,16	1,12
3.5. Якість виконуваних робіт	9	1	0,21	1,89
Сума балів	43	-	1	8,68

Результати розрахунків наведені у вигляді квадрантів, побудованих за спеціальною програмою на ЕОМ (рис. 1–3).

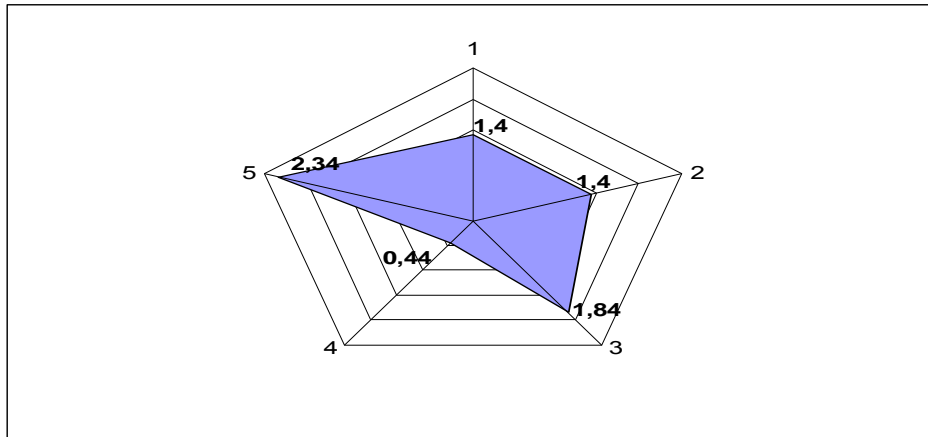


Рис. 1. Рівень професійної підготовки

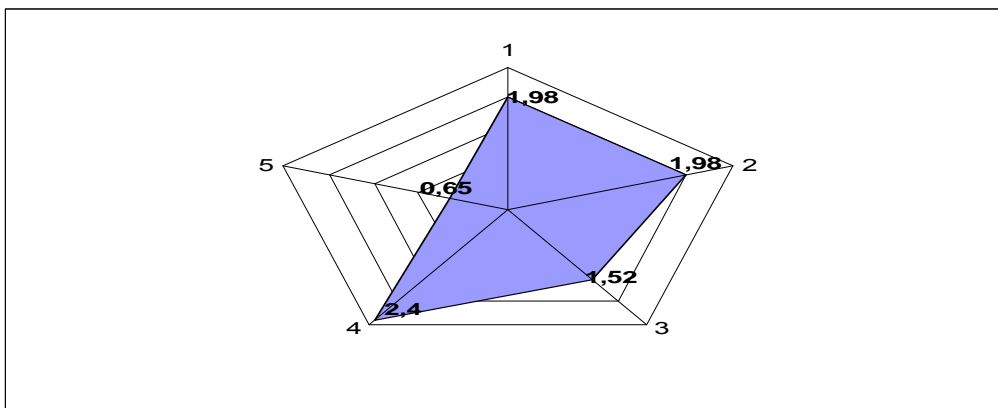


Рис. 2. Особисті якості

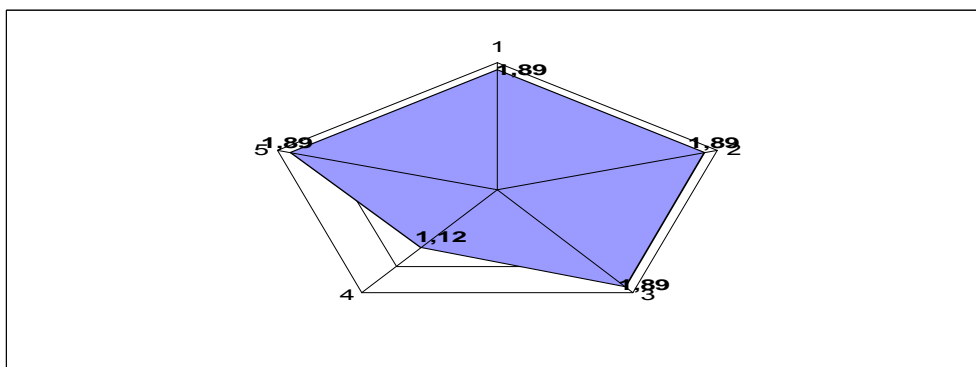


Рис. 3. Ділові якості робочих

Висновки

Ефективна оцінка персоналу є важливим елементом керування та вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, але це надзвичайно складний процес, який піддається впливу багатьох факторів, що не можуть бути виражені кількісними величинами. Тому складовою частиною комплексного дослідження проблем оцінки персоналу підприємства є використання методу експертних оцінок персоналу.

На основі оцінки кадрового потенціалу підприємства приймається рішення про організацію професійного навчання та підвищення кваліфікації працівника. Тому результати оцінки можна вважати основою системи оптимальної мотивації для підвищення ефективності використання персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування і оцінка: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – 352 с.
2. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. пос. 2-ге вид. без змін. – К.: КНЕУ. – 2006. – 316 с.
3. Гавва В.Н., Божко Є.А. Потенціал підприємства: формування і оцінювання: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури. – 2004. – 224 с.
4. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: 1989. – 240 с.

Надійшла 29.06.2009

УДК 65.012.123

**МОНІТОРИНГ ЯК ОСНОВА ПІДТРИМКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ
В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

І.О. ТАРАСЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

У статті розглянуто програмні та організаційно-методичні питання здійснення статистичного моніторингу. На основі аналізу зарубіжної та вітчизняної практики моніторингу та оцінки соціальної відповідальності бізнесу розроблено методичний підхід щодо оцінювання рівня корпоративної соціальної відповідальності за складовими економічної, екологічної та соціальної результативності

В умовах світової фінансової кризи, яка позначилася на стані як окремих підприємств, галузей, так і національної економіки в цілому, а також враховуючи взятий Україною курс на створення суспільства сталого розвитку, особливо зростають вимоги до ефективності прийняття та реалізації обґрунтованих оперативних та стратегічних рішень на всіх рівнях – від державного до рівня окремих суб'єктів господарювання. При цьому слід зазначити, що ефективність управлінських рішень часто залежить не стільки від кількості наявної інформації, як від її якості, досконалості системи показників, що характеризують досліджуваний об'єкт, глибини їх обробки, узагальнення та представлення даних у належній та зрозумілій формі. Це свідчить про актуальність питання розробки цілісних систем збору, обробки, передачі та зберігання даних, а також їх аналізу, візуалізації та документування з метою прийняття рішень щодо управління досліджуваним об'єктом, прогнозуванням та моделюванням його станів. Всі ці завдання вирішуються розробкою та впровадженням цілісної системи моніторингу соціально-економічних явищ.

Об'єктами моніторингу соціально-економічних явищ традиційно Були такі: екологічний стан навколишнього природного середовища, рівень життя населення, соціально-трудова відносина, соціально-економічний стан населених пунктів, ділова активність підприємств та ін. Останнім часом особливої актуальності стали набувати питання моніторингу соціальної відповідальності бізнесу, результати якого знаходять відображення в добровільній соціальній звітності підприємств.