

УДК 331.1+ 658.3

**ДІАГНОСТИКА ТА ПЛАНУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

Васюта Вікторія Борисівна,

к.т.н., доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та маркетингу

Житник Оксана Миколаївна,

Студентка

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

м. Полтава, Україна

Vasuta_V_B@meta.ua

Анотація. Дослідження присвячено питанню діагностики кадрового потенціалу підприємства та пошуку напрямів вдосконалення процесу його планування. Розроблено практичні рекомендації щодо обґрунтування шляхів підвищення ефективності планування та оцінки кадрового потенціалу підприємства. Оцінка кадрового потенціалу підприємства є підставою для впровадження кадрової стратегії, що є основою для зростання ефективності праці на підприємстві та у забезпеченні професійного розвитку працівників.

Ключові слова: кадровий потенціал, продуктивність праці, планування, одиниця оцінки живої праці, діагностика кадрового потенціалу.

Вступ. Найважливішою умовою прискорення економічного розвитку підприємства є ефективне планування та якісна діагностика кадрового потенціалу підприємства, що дозволить забезпечити його персоналом, здатним вирішувати поставлені виробничі та організаційні завдання, а також приймати вірні рішення у вкрай складних, нестабільних і швидко мінливих економічних ситуаціях.

До змін в ринкових умовах на сучасному етапі зможе адаптуватися тільки персонал, орієнтований на постійне вдосконалення. Дана обставина підвищує

вимоги до всієї кадрової роботи на підприємствах. Чим вище рівень кадрового потенціалу з позицій сукупності його професійних знань, здібностей, навичок і мотивів до праці, тим ефективніше працює підприємство [1, с.145].

Метою роботи є дослідження та аналіз теоретико-методичних підходів щодо планування та діагностики кадрового потенціалу підприємства, та розробка практичних рекомендацій щодо покращення процесів його планування.

Матеріали і методи. Було використано найефективніший метод дослідження кадрового потенціалу, який базується на використанні системи показників, що показують його детальний стан. Використано бухгалтерську та статистичну звітність ПрАТ «Полтавамаш» за 2017-2019 роки. Для дослідження ефективності планування кадрового потенціалу підприємства застосовано метод таксономічного показника.

Результати і обговорення. В сучасних умовах господарювання проведення діагностики кадрового потенціалу обмежується досвідом аналізу у ході реструктуризації або приватизації підприємств. При цьому методологічна та методична база майже не обґрунтована, і діагностика виконується на основі експертної оцінки за участю експертів, які не мають потрібного досвіду роботи в умовах ринку, орієнтуються не стільки на потреби нової виробничої та організаційної структури, скільки на бажання нових власників створити власну команду [2,с.138].

Недосконалість науково-прикладних розробок у сфері діагностики кадрового потенціалу підприємства не дає можливості визначити хоча б кілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшого вирішення цього складного проблемного завдання. В напрацювання вітчизняних та іноземних науковців виділено наступні підходи до діагностики кадрового потенціалу підприємства, а саме: доходний, порівняльний та витратний [3,с.12].

Найбільш поширені методики оцінювання кадрового потенціалу представимо на рис.1.



Рис.1. Узагальнююча класифікація підходів щодо методик оцінювання кадрового потенціалу

Отже, аналізуючи підходи щодо діагностики кадрового потенціалу, дослідження показало, що в сучасній практиці існує безліч підходів і методів до оцінки кадрового потенціалу. Найбільш узагальнена їх класифікація виділяє наступні методи: експертний, коефіцієнтний, витратний, доходний, і той, що базується на кількісних та якісних показниках. Діагностика потенціалу на основі одиниці живої праці дає змогу краще врахувати ефективність використання кадрового потенціалу підприємства.

Було досліджено фактори та компоненти, якими характеризується діагностика кадрового потенціалу, обґрунтування залежності зростання продуктивності праці під впливом збільшення питомої ваги більш кваліфікованої праці.

Ефективність планування кадрового потенціалу підприємства можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної), до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями.

Діагностика кадрового потенціалу показала, що на кінець 2019 року його рівень зменшився на 14607,60 тис. грн, порівняно з 2018 роком. Дана ситуація спричинена зниженням показників: коефіцієнта використання робочого часу та оцінки живої праці.

Як показує досвід, тільки 10% персоналу працюють постійно добре або постійно погано. Іншим 90% потрібні чітко сформульовані завдання і стимул, щоб приносити користь компанії. З цього можна зробити висновок про важливість розробки на підприємстві ефективної системи мотивації.

Аналіз системи мотивації на ПрАТ «Полтавамаш» дозволив виявити основні недоліки системи преміювання. Для вдосконалення системи преміювання персоналу підприємства було запропоновано впровадження бонусної системи преміювання із щомісячною виплатою, що сприятиме підвищенню мотивації персоналу на підприємстві.

Отримані результати аналізу кадрового потенціалу ПрАТ «Полтавамаш» за 2017-2019 роки дозволили сформулювати основні напрямки підвищення ефективності його планування (рис. 2).



Рис. 2. Напрями підвищення ефективності планування кадрового потенціалу ПрАТ «Полтавамаш»

Провівши оцінку ефективності планування кадрового потенціалу товариства, можемо зробити висновок, що кадровий потенціал на підприємстві використовується не досить ефективно, про що свідчать відповідні показники .

Для дослідження ефективності планування кадрового потенціалу на ПрАТ «Полтавамаш» був застосований метод таксономічного показника.

Протягом досліджуваного періоду найвище значення таксономічного показника оцінювання ефективності використання кадрового потенціалу підприємства спостерігається у 2018 році, найнижче – у 2017 році. Динаміка результатів розрахунку таксономічного показника наведена на рис. 3.

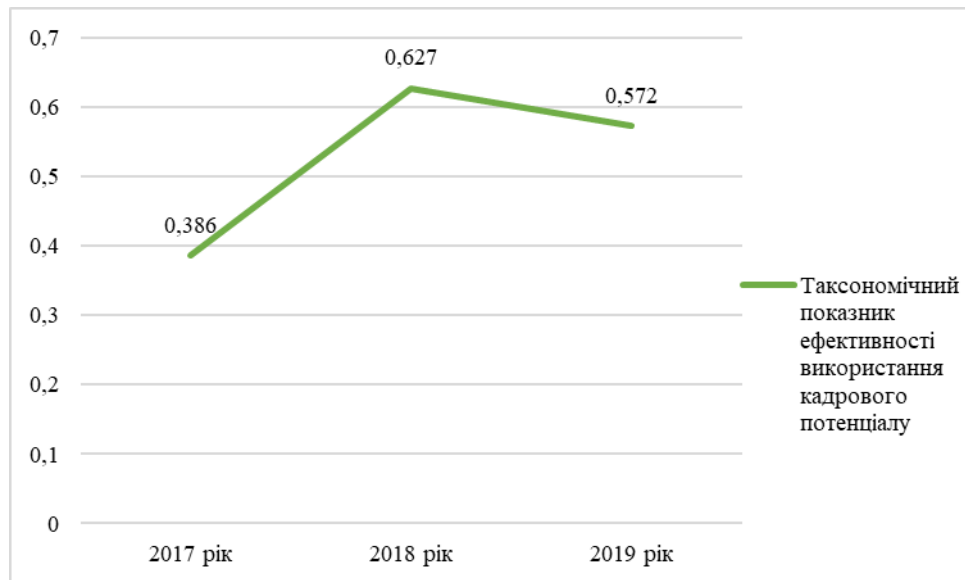


Рис.3. Динаміка результатів розрахунку таксономічного показника ефективності використання кадрового потенціалу

Проведена оцінка кадрового потенціалу підприємства є підставою для впровадження кадрової стратегії на ПрАТ «Полтавамаш», що є основою для зростання ефективності праці на підприємстві та у забезпеченні професійного розвитку працівників.

Висновки. Діагностика кадрового потенціалу ПрАТ «Полтавамаш» дала можливість дозволила виявити невикористані можливості професійно-кваліфікаційного складу персоналу, сформувані напрями його розвитку, та забезпечити основу для формулювання загальних стратегій підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Запропоновані шляхи підвищення кадрового потенціалу будуть сприяти повному здійсненню принципу оплати праці по якості, кількості, випередження росту продуктивності праці в порівнянні з ростом заробітної плати, диференціації рівня оплати праці різних груп і категорій працівників.

Завдяки даним напрямкам можна вирішити більшість проблем планування кадрового потенціалу на підприємстві, а саме, зменшити плинність кадрів, покращити використання робочого часу, що призведе в цілому до підвищення продуктивності праці.

Список літератури

1. Панченко В.А., Панченко О.П. (2019). Управління кадровим потенціалом торгового підприємства в умовах кризового стану. Вчені записки Університету «КРОК». – 2019. – 2 (54). – С. 145-152. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-145-152>

2. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем [Текст] / Е. Онищенко // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2012. – Вип. 1. – С. 137-144.

3. Базалійська Н. П. Оцінювання кадрового потенціалу як необхідна умова ефективного управління персоналом промислового підприємства / Н. П. Базалійська, Т.В. Забавський // Крымский экономический вестник : науч. журн. / ООО «Научное объединение «Economics». – Симферополь, 2015. – № 3 (16) октябрь. – С. 11-17.