

Аналіз кадрового потенціалу підприємства

Писаревська Г.І., Харківська національна академія міського господарства

Аналіз кадрового потенціалу почав проводитись з появи інтересу до персоналу як важливому ресурсу підприємства, який характеризується економічною ефективністю використання. Тому результати аналізу кадрового потенціалу підприємства дозволяють приймати найбільш обґрунтовані рішення, що спрямовані на його формування та збереження. Існуюча сьогодні система обліку і система оцінки персоналу на українських підприємствах не дозволяє розглядати кадри як об'єкт для інвестицій.

Аналіз кадрового потенціалу підприємства служить підґрунтям для визначення потреби в навчанні, її спрямованості, заходів по розвитку, визначення перспектив кар'єрного зростання, розрахунку витрат.

Основними задачами аналізу кадрового потенціалу є:

- надання інформації, необхідної для прийняття рішення в галузі управління персоналом як для менеджерів по персоналу, так і для вищого керівництва;
- забезпечення менеджерів методами числового виміру вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень;
- примушення керівників думати о людях не як о витратах, які слід мінімізувати, а, скоріш, як о об'єктах, які слід оптимізувати.

Отже, аналіз кадрового потенціалу – це процес виявлення, виміру і надання інформації про людські ресурси.

Предметом кадрового аудиту є:

- адекватність кадрового потенціалу сукупного працівника завданням підприємства; відповідність чисельності професійно-кваліфікаційного складу, середнього розряду, продуктивності та інших кількісних показників необхідному значенню;
- вплив професійних та особистих якостей окремих працівників на рівень кадрового потенціалу і оцінку підприємства в цілому;
- витрати на реструктуризацію з метою приведення у відповідність вказаних показників, у тому числі на вивільнення, перепідготовку, працевлаштування.

Процес оцінки персоналу є засобом виміру індивідуального вкладу кожного працівника в загальний результат роботи усього підприємства і дозволяє визначити персоналізацію інвестицій при формуванні кадрового капіталу.

Питання кадрової роботи на підприємствах розглядають, як правило, відокремлено від перспектив їх розвитку. У багатьох працівників управляючої ланки взагалі відсутнє розуміння важливості роботи з персоналом, знання її сучасних форм і методів. Тому виникає необхідність проведення кадрового аудиту на підприємстві.

Кадровий аудит слід розуміти як діагностику відповідності персоналу підприємства її цілям та цінностям.

Розроблена методика проведення аудиту кадрової роботи складається з

трьох основних етапів:

1 етап. Наявність основних кадрових документів (кадрова політика, положення про кадрову роботу, кошторис кадрових витрат та ін.).

2 етап. Оцінка роботи з кадрами органів управління (рішення зборів акціонерів по кадрам, робота з зовнішніми організаціями по кадровим питанням, реальність кадрового резерву керівників, повнота, порядок отримання і використання кадрової інформації та ін.).

3 етап. Оцінка реального стану кадрового потенціалу на підприємстві (оцінка закріплюємості кадрів; оцінка кваліфікації кадрів; оцінка ефективності вкладень в персонал; оцінка ефективності роботи кадрової служби; оцінка ефективності роботи з кадрами лінійних керівників).

Таким чином, достовірний та ефективний аналіз кадрового потенціалу підприємства дозволить домогтися максимальній ефективності його використання та розвитку для підвищення ефективності роботи підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності.