

С.В. ГЛУХОВА, канд. екон. наук, доц., НТУ «ХП»;
К.Е. ТКАЧЕНКО, студентка НТУ «ХП»

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДП «ЕЛЕКТРОВАЖМАШ»

Проведено оцінку кадрового потенціалу підприємства, розглянуто і використано методи аналізу кадрів організації. Результати досліджень свідчать, що особисті якості працівників вельми невеликі, це свідчить про те, що працівник не дуже зацікавлений у своїй роботі. Це пов'язано з умовами праці, оплатою праці, а також низький рівень життя.

Ключові слова: кадровий потенціал, ефективність трудової діяльності, методи аналізу організації, експертно-бальний метод.

Вступ. Об'єктивна оцінка потенціалу персоналу визнається активним і дієвим інструментом управління, що дозволяє вирішувати виробничі та соціальні проблеми підприємств. Оцінка є складовою кадрового моніторингу персоналу, основою для вироблення пропозицій щодо оптимізації розподілу галузі відповідальності, а також підтримки прийняття рішень з стимулювання потенціалу персоналу та оплати праці.

Аналіз основних досягнень і літератури. Для підприємств велике значення має розкриття сутності, оцінка кадрового потенціалу. Ця проблема висвітлена в багатьох наукових працях Л.К. Климовича, Н.І. Горячко, А.Я. Кибанова та ін. [2,3]. Цілі наукові колективи працювали над вдосконаленням методики оцінки управлінських кадрів. Однією з методик оцінки ефективності управління кадровим потенціалом на думку Г.Х. Попова [5] є комплексний підхід. Суть даної методики полягає в тому, що він дає можливість отримати оцінку, в якій інтегровані оцінки часу роботи, складності та результатів праці, особистісних якостей працівника. Подальші досягнення у цьому напрямку визначились у розробках Н.П. Беяцко, Є.В. Маслов та ін. [1,4].

Мета дослідження. Полягає у визначенні стану кадрового потенціалу та розробці відповідних рекомендацій. Для її досягнення поставлено та вирішено такі завдання: узагальнено сучасні методи аналізу кадрового потенціалу організації, здійснено їх компаративний аналіз та визначено найбільш відповідний для застосування на ДП «Електроважмаш».

Матеріали досліджень. Під час дослідження використано методи теоретичного узагальнення, систематизації, аналізу, синтезу, графічної побудови.

Результати досліджень. Оцінка кадрового потенціалу організації безпосередньо пов'язаний з мотивацією і стимулюванням трудової діяльності, плануванням ділової кар'єри співробітників, роботою з кадровим резервом, з підбором персоналу, його перепідготовкою та підвищенням кваліфікації.

Під час аналізу кадрового потенціалу широко використовуються методи: декомпозиції та структуризації цілей; експертно-аналітичний, бальний метод і метод колективного блокнота. Для визначення найбільш відповідного з урахуванням особливостей ДП «Електроважмаш» здійснено їх компаративний аналіз (табл. 1).

Таблиця 1 – Методи аналізу кадрового потенціалу

| Методи аналізу | Переваги | Недоліки |
|-----------------------|--|---|
| Декомпозиції | Дозволяє, вивчити вплив на функціонування персоналу кожного фактора окремо, виключаючи вплив інших факторів. В результаті фактори ранжуються і відбираються найбільш суттєві з них. | Тривалість і складність у виконанні. |
| Структуризації цілей | Метод забезпечує взаємопов'язання, повноту, порівнянність цілей різних рівнів управління персоналом. Структуровані цілі часто представляють графічно у вигляді дерева цілей, що відображає зв'язки між ними та засоби їх досягнення. | Методу структуризації притаманні також певні недоліки. Відоме недовіру до методу структуризації пояснюється і тим, що дерева цілей, як правило, системні аналітики будують самостійно, без залучення керівників досліджуваного об'єкта. |
| Експертно-аналітичний | Даний метод, який є найбільш гнучким і всеохоплюючим, застосовується в тісному поєднанні з іншими і має різноманітні форми реалізації. | Однак даний метод не завжди володіє високою точністю і об'єктивністю, оскільки у експертів відсутні єдині критерії оцінок. |
| Бальний | Бальний метод дозволяє значною мірою подолати труднощі оцінки, пов'язані з неоднорідністю порівнюваних показників. | Показник бальної оцінки конкретного робітника не має верхньої межі. |
| Колективного блокнота | Дозволяє поєднувати незалежне висунання ідей з їх колективною оцінкою і спільним пошуком шляхів найбільш ефективного використання кадрового потенціалу. | Трудомісткість і тривалість розробки проекту. |

За результатами аналізу представлених методик, їх переваг та недоліків встановлено, що найбільш коректною для застосування на ДП «Електроважмаш» є, яка полягає у найбільш універсальною методикою оцінювання кадрового потенціалу підприємства є експертно-бальна, яка дозволяє оцінити працівників за різними характеристиками.

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.

Для оцінки рівня кадрового потенціалу підприємства доцільно використовувати шкалу:

- 1) низький рівень – 0 – 15 балів;
- 2) нижчий середнього – 16 – 25 бали;
- 3) вищий середнього – 26 – 357 бали;
- 4) високий – 36 – 50 балів.

У процедурі оцінки ефективності трудової діяльності важливо визначити, за якими критеріями і показниками слід робити оцінку та знайти спосіб ефективності праці (це особливо складно зробити в перехідний до ринкових відносин період, коли адміністративно-командна система управління не поступалася місцем економічним і соціально-психологічним методам управління). 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 приведена на прикладі ДП «Електроважмаш» наведена у табл. 2.

Таблиця 2 – Оцінка робітників ДП «Електроважмаш»

| | Експертна оцінка, бал | Питома вага значущості | Експертна оцінка з урахуванням значущості, бал |
|--|-----------------------|------------------------|--|
| 1 група. Особисті якості | | | |
| 1.1.Працездатність | 7 | 0,30 | 2,13 |
| 1.2.Індивідуальність | 4 | 0,17 | 0,70 |
| 1.3.Відповідальність | 3 | 0,13 | 0,39 |
| 1.4.Дисциплінованість | 6 | 0,26 | 1,57 |
| 1.5.Самостійність | 3 | 0,13 | 0,39 |
| Сума балів | 23 | 1 | 5,17 |
| 2 група. Рівень професійної підготовки | | | |
| 2.1.Професійна майстерність | 7 | 0,21 | 1,44 |
| 2.2.Освіта | 8 | 0,24 | 1,88 |
| 2.3.Підвищення рівня кваліфікації | 5 | 0,15 | 0,74 |
| 2.4.Стаж роботи | 10 | 0,29 | 2,94 |
| 2.5.Володіння інформацією про стан розвитку важкої промисловості | 4 | 0,12 | 0,47 |
| Сума балів | 34 | 1 | 7,47 |
| 3 група. Ділові якості робітників | | | |
| 3.1.Здатність до прийняття нових ідей і неординарних рішень | 2 | 0,08 | 0,15 |
| 3.2.Контактність та вміння ефективно працювати | 6 | 0,23 | 1,38 |
| 3.3Професійна компетентність | 7 | 0,27 | 1,88 |
| 3.4.Високий рівень організації роботи | 5 | 0,19 | 0,96 |

| | | | |
|------------------------------|----|------|------|
| 3.5.Якість виконуваних робіт | 6 | 0,23 | 1,38 |
| Сума балів | 26 | 1 | 5,77 |

Комплексний показник кадрового потенціалу підприємства визначається за формулою:

$$K_{\text{кп}} = \sum m_i \times E_o, \quad (1)$$

де E_o – експертна оцінка складової кадрового потенціалу, бали;
 m_i – вагомість складової кадрового потенціалу;
 $i=1-n$ – кількість складових.

$$K_{\text{кп}} = 5,17 + 7,47 + 5,77 = 18,41$$

Так, виходячи з таблиці, рівень кадрового потенціалу робітників ДП «Електроважмаш» нижчий середнього 18,41 бали, тому для підприємства є актуальним розроблення заходів з підвищення рівня його розвитку. Потрібно створити таку систему кадрової роботи, яка може забезпечувати науково-обґрунтований підбір, навчання і виховання кадрів. Ця система формується з урахуванням конкретних умов виробництва, вимог науково-технічного прогресу, завдань підвищення ефективності виробництва і якості праці.

За результатами даних таблиць можна сказати, що на ДП «Електроважмаш» кадровий потенціал нижчий середнього.

Висновки. Результати досліджень свідчать, що особисті якості працівників вельми невеликі, це свідчить про те, що працівник не дуже зацікавлений у своїй роботі. Це пов'язано з умовами праці, оплатою праці, а також низький рівень життя. Рівень професійної підготовки, так само невеликий, це обумовлено, тим що молоде покоління не хоче йти працювати на заводи, немає особливої зацікавленості у працівників, без ініціативності і байдужість часом зустрічається серед робітників. Ділові якості робітників досить задовільні, але здатність до прийняття нових ідей і неординарних рішень досить низький показник, для даного підприємства це є мінусом. Таким чином, основні напрями підвищення ефективності використання персоналу досліджуваного підприємства полягатимуть у: моральному заохоченні працівників, поліпшенні системи підготовки і перепідготовки персоналу, удосконалення систем оплати праці та управління.

Список літератури:1. *Беляцкий, Н.П.* и др. Управление персоналом: Учебное пособие / *Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш.* - Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. - 352с.2. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.3.*Климович, Л.К.* Методы оценки персонала / *Л.К. Климович, Е.В. Ер-мольчик* // Вестник ГТТУ им.П.О. Сухого. - 2002. - № 2. - С.52.4. *Маслов, Е.В.* Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. *П.В. Шеметова.* - М.:

ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312 с.5. Попов, Г.Х. Оценка работников управления / Г.Х. Попов. - М.: Московский рабочий, 1976. - 352 с.

Bibliography (transliterated): 1 Beljackij, N.P. i dr. *Upravlenie personalom: Uchebnoe posobie* / N.P. Beljackij, S.E. Veles'ko, P. Rojsh. - Mn.: Interpresservis, Jekoperspektiva, 2002. - 352s.2. Kibanov A.Ja. *Upravlenie personalom organizacii* - 3-e izd., dop. i pererab. - M.: INFRA-M, 2005. - 638 s.3.Klimovich, L.K. *Metody ocenki personala* / L.K. Klimovich, E.V. Er-mo'chik // Vestnik GGTU im.P.O. Suhogo. - 2002. - № 2. - S.52.4. Maslov. E.V. *Upravlenie personalom predprijatija: Uchebnoe posobie* / Pod red. P.V. Shemetova. - M.: INFRA-M; Novosibirsk: NGAJeIU, 1999. - 312 s.5. Попов, Г.Х. *Ocenka rabotnikov upravlenija* / G.H. Popov. - M.: Moskovskij rabochij, 1976. - 352 s.

Надійшла до редколегії 17.03.2014

УДК 451

О.О. ФАЛЬЧЕНКО, канд.екон.наук, доц., НТУ «ХПІ»

МОНІТОРИНГ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджуються актуальні проблеми управління витратами підприємства в системі управління конкурентноздатністю підприємства. Удосконалення системи управління витратами націлене на постійний пошук і виявлення резервів економії ресурсів, нормування їх витрат, планування, облік та аналіз витрат за їх видами, стимулювання ресурсозбереження і зниження витрат з метою підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства.

Ключові слова: моніторинг, витрати, управління витратами, система управління витратами, чинники.

Вступ. В умовах ринкової економіки основним в діяльності кожного підприємства є отримання максимального прибутку. З розвитком конкуренції на ринку та зниженням норми прибутку перспективи розвитку підприємства значною мірою залежать від поведінки витрат та управління ними. Ефективне управління витратами та результатами діяльності підприємств є важливим і складним завданням, вирішення якого актуальне для нинішніх умов господарювання.

Постановка завдання. Актуальність та висока економічна значущість проблеми управління витратами для розвитку підприємства та забезпечення його конкурентного становища зумовили необхідність проведення дослідження.

Методологія. Розвитку теоретичних і методичних основ управління витратами підприємства в умовах конкурентного середовища присвячені праці таких провідних, вітчизняних і зарубіжних дослідників та практиків, як Крапівницька С.М., Баканов М.І., Цал-Цалко Ю.С., С.Я. Голов, І.З. Должанська, Т.О. Загорна, Л.В.