

УДК 001.82:331.108:658.115

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Е.В. Минич, магистрант

Научный руководитель – А.О. Васильченко, к. э.н., доцент

Полесский государственный университет

В наше время для эффективной работы предприятий и обеспечения их конкурентоспособности в рыночной среде, необходим дисциплинированный, организованный персонал, который помимо основных профессиональных качеств, должен быстро адаптироваться к переменам условий внеш-

ней среды. Поэтому руководитель любого предприятия должен уметь выявить насколько эффективно используются трудовые ресурсы, является ли действующая структура кадров оптимальной.

Актуальность темы обусловлена тем, что кадровый состав является главным фактором конкурентоспособности и эффективности организации. В наше время недостаточно внимания уделяется анализу кадрового потенциала и эффективности его использования.

Кадровый потенциал – это способность кадров решать стоящие перед ним текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности [2, с.115].

Эффективность работы персонала рассматривается как часть общей эффективности общественного производства.

В настоящее время нет единого подхода к измерению эффективности работы кадров. Существует множество подходов, однако нет единой общепринятой методики. Сложность заключается в том, что трудовая деятельность персонала тесно связана с производственным процессом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием предприятий и др.

Исследование методик позволяет выделить три методических подхода к оценке эффективности работы кадров предприятия.

Сторонники первого подхода считают, что кадры предприятия являются работниками, воздействующими на производство, поэтому конечные результаты производства должны служить критериальными показателями эффективности персонала.

Сторонники второго подхода считают, что данные показатели должны отражать результативность, качество и сложность трудовой деятельности.

Сторонники третьего подхода считают, что эффективность работы персонала определяется организацией его работы, мотивацией труда, социально-психологическим климатом в коллективе.

Анализ подходов к оценке эффективности работы персонала говорит о многообразии показателей. Несомненно, необходим именно комплексный подход к оценке эффективности с позиций значимости конечных результатов производства, производительности и качества труда и организации работы персонала как социальной системы.

В связи с этим актуальным является выбор критериальных показателей из следующих экономических показателей:

1) Показатели экономической эффективности конечных результатов. В качестве таких показателей принимаются численные значения конечных результатов работы организации за конкретный период (год, квартал, месяц):

- балансовая прибыль;
- доход;
- себестоимость;
- уровень рентабельности;
- затраты на рубль продукции;
- объем товарной продукции;
- качество продукции;
- затраты на управление предприятием;
- фондоотдача основных производственных фондов.

2) Показатели качества, результативности и сложности труда:

- производительность труда;
- соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы;
- частота производственного травматизма;
- потери рабочего времени на одного работника;
- качество труда персонала;
- фонд оплаты труда;
- средняя заработная плата на одного работника.

3) Показатели социальной эффективности:

- текучесть персонала;
- уровень трудовой дисциплины;
- соотношение рабочих и служащих;
- надежность работы персонала;
- равномерность загрузки персонала;

- коэффициент трудового участия;
- социально-психологический климат коллектива [1, с. 56].

Осуществляя анализ эффективности использования кадрового потенциала, предприятие должно стремиться достичь следующих целей: получить, удержать необходимые кадры в нужном количестве, постараться использовать наилучшим образом, а так же иметь способность предвидеть проблемы, которые возникают из возможного избытка или нехватки персонала.

Таким образом, только комплексный подход к оценке эффективности использования кадрового потенциала предприятия позволит одновременно учесть ряд различных показателей. Это позволит отследить динамику кадрового потенциала и принять своевременные управленческие решения в области развития возможностей персонала. Благодаря оценке кадрового потенциала руководство организации получит возможность создать благополучные условия труда и обеспечить повышение производительности и конкурентоспособности организации.

В заключение отметим, что важность изучения оценки эффективности использования кадрового потенциала предприятия объясняется тем, что в современном мире именно кадры являются движущей силой функционирования успешного предприятия.

Список использованных источников

1. Банько Н. А., Карташов Б. А., Яшин Н. С. / управление персоналом. Часть II: Учеб. пособие / ВолгГТУ, Волгоград, 2006. – 88 с.
2. Радиевский, М.В. Организация производства на промышленных предприятиях: Учебное пособие для экон. спец. вузов / М. В. Радиевский. - Мн.: Маркетингфонд, 2009. – 263 с.