

УДК 331.108.2

К.Е. Ткаченко, студ., V курс, гр. ЕК-196, Економічний ф-т
 Науковий керівник – к.е.н., доц. С.В. Глухова
 Національний технічний університет «ХПІ»

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Проведено оцінку кадрового потенціалу підприємства, розглянуто і використано методи аналізу кадрів організації. Для підприємств велике значення має розкриття сутності, оцінка кадрового потенціалу. Оцінка є складовою кадрового моніторингу персоналу, основою для вироблення пропозицій щодо оптимізації розподілу галузі відповідальності, а також підтримки прийняття рішень зі стимулювання потенціалу персоналу та оплати праці. При аналізі кадрового потенціалу широко використовуються методи: декомпозиції та структуризації цілей; експортно-аналітичний; бальний метод і метод колективного блокнота. Найбільш універсальною методикою оцінювання кадрового потенціалу підприємства є експертно-бальна, яка дозволяє оцінити працівників за різними характеристиками. У процедурі оцінки ефективності трудової діяльності важливо визначити, за якими критеріями і показниками слід робити оцінку та знайти спосіб ефективності праці. Загальна оцінка робітників підприємства приведена на прикладі ДП «Електроважмаш». Особисті якості працівників за результатами експертно-бальних оцінок складають – 5,17 балів. Рівень професійної підготовки – 7,47 балів. Ділові якості робітників – 5,77 балів.

Таблиця 1

Оцінка робітників ДП «Електроважмаш»

Характеристика	Експертна оцінка, бал	Питома вага значущості	Експертна оцінка з урахуванням значущості, бал
1	2	3	4
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
3.3.Професійна 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

Таким чином, рівень кадрового потенціалу робітників ДП «Електроважмаш» нижчий середнього (18,41 балів), 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.