

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В сучасних ринкових умовах господарювання важливим чинником забезпечення досягнення високих фінансових результатів та підвищення конкурентоспроможності підприємства є належний рівень його кадрового потенціалу. Так як саме діагностика дає об'єктивну оцінку рівню кадрового потенціалу та прихованим можливостям підприємства, і керівники часто стикаються з проблемою вибору методу проведення цієї діагностики варто провести аналіз сучасних методів діагностики кадрового потенціалу підприємств, а також визначити їх переваги і недоліки.

Сучасна економічна література [1; 2; 3; та ін.] виділяє аналітичний, експертний, бальний (або баловий), рейтинговий, інтегральний, функціонально-цільовий методи діагностики потенціалу підприємств, методи порівняльного та системного аналізу, економіко-математичне моделювання, а також процедури асесмент-центрів тощо. В процесі проведення діагностики кадрового потенціалу підприємств використовують експертні, бальні і рейтингові методи, а також методи економічно-математичного моделювання і бенчмаркінгу тощо.

Наприклад, експертний метод передбачає проведення оцінки та співставлення значень кадрового потенціалу шляхом залучення групи експертів, яка може складатись із компетентних працівників підприємства або залучених ззовні осіб. На нашу думку, цей метод наділений такими перевагами, як економія (при залученні експертів із власного складу персоналу), швидкість отримання результатів, об'єктивність оцінки зовнішніх експертів, адаптація до значень еталонних показників, охоплення великого обсягу якісних значень. Найголовнішим недоліком експертного методу є високий рівень суб'єктивізму, а також необхідність формування незалежної/незацікавленої групи експертів,

нестача незалежного/«свіжого» бачення, затратність при залученні зовнішніх експертів, ризик отримання невірної оцінки некомпетентним експертом тощо.

Бальний метод використовується за певною системою (наприклад від 0 до 10 балів), в результаті використання якого може бути умовно визначена вартість кадрів та необхідні витрати на підвищення його загальноосвітнього, наукового чи професійного рівня. Ми вважаємо, що перевагами бального методу є простота у його використанні, зручність та швидкість інтерпретації результатів, а от недоліками - відсутність єдиної методологічної бази, значний рівень суб'єктивізму, відсутність врахування специфіки підприємства на якому застосовується даний метод.

Щодо рейтингового методу, то він дещо схожий із бальним методом, але передбачає оцінювання істотних якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу). Припускаємо, що перевагами рейтингового методу є також простота у його використанні, зручність та швидкість інтерпретації результатів, а недоліками - висока залежність від еталонних показників, відсутність єдиної методологічної бази чи врахування специфіки того чи іншого підприємства.

Одним із методів економіко-математичного моделювання є ресурсно-регресійний метод, який передбачає використання кореляційно-регресійних моделей, здатних описати залежність кінцевих значень складових потенціалу від зміни окремих чинників і умов. Такі методи з позитивної сторони характеризуються дистанційністю, зручністю та швидкістю інтерпретації результатів, можливістю проведення повторних (періодичних) розрахунків значень, але з негативної - необхідністю у спеціальному обладнанні та фахівцях, затратністю при купівлі програмного забезпечення, його оновленні чи модифікації, моральним старінням.

Результати застосування методу бенчмаркінгу дозволяють проаналізувати і порівняти значення, методи, кадри, потенціал, самі підприємства або середовище, що їх оточують. Основний недолік, що відрізняє бенчмаркінг від інших методів, полягає у тому, що бенчмаркінг, як метод, ще відносно

молодий, і на ринку ще недостатньо кваліфікованих фахівців, які мають достатній досвід для реалізації бенчмаркінгу, а також обмеження в доступі до інформації для порівняння. Однак, переваги бенчмаркінгу і позитивний ефект від його проведення компенсують можливі недоліки й проблеми, наприклад планомірне викорінення відмінностей від кращих представників даного класу, запозичення найкращих методів, досягнення провідної позиції в конкурентній боротьбі, розпізнавання технологічних «проривів» тощо.

Отже, повнота, достовірність та обґрунтованість діагностики кадрового потенціалу підприємства суттєво залежить від методів, що застосовуються для реалізації цього процесу. А тому, при виборі методу діагностики керівникам підприємств варто звертати увагу на технічне, інформаційне, програмне та ресурсне забезпечення, кваліфікації працівників, стабільність середовища в якому функціонує підприємство, а також на цілі діагностики, важливість чи терміновість отримання її результатів. Варто також зазначити, що враховуючи специфіку діяльності, підприємство може комплексно використовувати наявні нині методи діагностики або ж розробляти власні.

Список літератури:

1. *Касьянова Н.В.* Потенціал підприємства: Формування та використання : підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морєва, О. В. Беякова, О. Б. Балакай – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 248 с.
2. *Кривов'язюк І.В.* Економічна діагностика: навчальний посібник / І.В.Кривов'язюк. – К. : Центр учбової літератури, 2013 – 456 с.
3. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: монографія / За заг. ред. проф. А.Е. Воронкової. – Х.: ВД «НЖЕК», 2006. – 448с.