

УДК 338.2

МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Таратухина И.О.¹

магистрант,

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»,

Елец, Россия

Аннотация

Целью статьи является определение методов анализа кадрового потенциала. Автор раскрывает основные методы кадрового потенциала, также выделяет факторы по определению уровня трудового потенциала. Актуальность данной темы сопровождается тем, что кадровый потенциал оказывает ключевое влияние на такие составляющие компании, как конкурентоспособность, квалификационное развитие и благоприятное совершенствование фирмы. Следовательно, несомненно, важным элементом в условиях производства компании является наличие у компании эффективных средств для осуществления трудовой деятельности. Данными средствами и являются сотрудники предприятия, благодаря им фирма реализует свои планы и достигнет наивысшего пика развития своей продукции.

Ключевые слова: кадровый потенциал, анализ трудового потенциала, элементы кадрового потенциала, сотрудники, фирма, трудовой потенциал, персонал.

METHODS OF ANALYZING HUMAN RESOURCES AT THE ENTERPRISE

¹ Научный руководитель – **Степаненкова Наталья Михайловна**, ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Елец, Россия

Taratukhina I.O.

master's student,

Bunin Yelets State University,

Yelets, Russia

Annotation

The purpose of the article is to define methods for analyzing human resources potential. The author reveals the main methods of human resources potential, and also identifies factors for determining the level of labor potential. The relevance of this topic is accompanied by the fact that human resources have a key impact on such components of the company as competitiveness, qualification development and favorable improvement of the company. Therefore, undoubtedly an important element in the company's production environment is the availability of effective means for the company to carry out its work. These funds are the employees of the enterprise, thanks to them the company implements its plans and reaches the highest peak of development of its products.

Keywords: human resources, analysis of labor potential, elements of human resources, employees, firm, labor potential, personnel.

В настоящее время важной составляющей для любого предприятия является кадровый потенциал, так как основным приоритетом компании является высококвалифицированный персонал. Данный потенциал включает в себя совокупность возможностей, которые работники смогут эффективно реализовать [5].

Успешность компании во многом зависит наличие у компании эффективных основных средств для осуществления продуктивной трудовой деятельности. Однако это определяется не только от наличия качественных материалов и рациональных средств трудовой деятельности, но и от оперативной

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

работы кадрового потенциала предприятия [1]. Так как именно сотрудники внедряют новое совершенствование в различных процессах, предлагают пути для наилучшей работы компании, а также разрабатывают глобальные планы по оптимизации фирмы. Следовательно, изучение вопроса развития кадрового потенциала является достаточно значимым в условиях работы современного предприятия.

В процессе работы компания должна проводить исследования по эффективности трудовой деятельности. Благодаря этому проводятся анализы производительности каждого сотрудника, выявление наилучших сотрудников, обнаружение положительных результатов и недостатков фирмы, а также способов достижения успеха [4].

Анализ трудового потенциала представляет собой проведение исследования по определению способностей персонала, а также благодаря периодичности данного процесса можно сформировать динамику по развитию кадрового потенциала компании [7].

Для определения уровня трудового потенциала для начала необходимо установить уровень данного потенциала сотрудников, для этого нужно рассмотреть более подробно такие факторы как [2]:

- определить степень квалификации работников, а также уровень их знаний, умений и навыков;
- найти сформированные на предприятии методы по повышению индивидуальных качеств и продуктивности деятельности фирмы;
- установить характерные особенности каждого сотрудника, благодаря идеям которых фирма будет развиваться в своей сфере.

Следовательно, проведя анализ уровня кадрового потенциала на предприятии, фирма установит для себя все слабые стороны своих сотрудников и позволит наиболее правильно сформировать пути совершенствования трудовой деятельности своего персонала [8].

Также производить анализ своих работников компания должна в таких случаях, как [10]:

- в процессе приема персонала в данную компанию;
- в процессе реализации идей сотрудника;
- после свершения образовательного процесса по совершенствованию персонала.

После проведения данной проверки руководителю организации будет понятно какие сотрудники смогут реализовать проекты данной компании в будущем, а с какими стоит расстаться в ближайшее время.

В настоящее время большинство сотрудников не стремятся к эффективному выполнению своей трудовой деятельности, это проявляется в связи с [6]:

- отрицанием персонала повышать свой потенциал;
- уклонение руководителя от поощрительных процедур для сотрудников;
- отсутствием в компании средств труда для полноценного выполнения работы;
- отсутствие стремления персонала к большему, например, нет возможности поднятия по карьерной лестнице.

В связи с этим необходимо проводить методы оценки кадрового потенциала компании для роста эффективности трудовых способностей персонала. Рассмотрим основные элементы, на которых направлено проведение анализа кадрового потенциала, они представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Методы исследования кадрового потенциала по элементам

Источник: составлено автором по источнику [11].

На основе проведенных исследований, предприятие находит основные недостатки трудового потенциала, вследствие этого проводятся мониторинги по повышению квалификации. Они позволят повысить умения персонала. Также Спорыхина С.Н. предлагает методы анализа кадров, представленные на рисунке 2.



Рис. 2. Методы анализа кадров

Источник: составлено автором по источнику [9].

Первый метод предполагает изучение управленческого аппарата, это подразумевает собой более подробное проведение анализа над такими элементами, как функции и задачи кадрового потенциала, а также процесс выполнения работы.

Второй метод предполагает вовлечение в трудовую деятельность персонала профессионала по управлению кадровым потенциалом, благодаря этому он сможет проанализировать их работу, выявить положительные и отрицательные факторы при выполнении труда, а также разработать систему по совершенствованию данного структурного подразделения.

Третий метод предполагает детальное исследование основных составляющих кадрового потенциала и воссоединение их в один показатель, это

позволит облегчить данный процесс и упростить работу над проведением сравнительного анализа данных элементов.

Четвертый метод предполагает анализ на основе прошедшего периода, компания формирует сложную ситуацию, для того чтобы понять, насколько продуктивно и быстро справятся ее сотрудники с поставленной задачей. Благодаря этому можно сформировать динамику развития кадрового потенциала, исходя из данного опыта мы узнаем свои недостатки и сможем разработать новую совершенствованную систему [3].

Пятый метод основывается на том, чтобы проверить своих сотрудников на наличие идей, умение их воплощать, а также способность работать в коллективе сплоченно.

Таким образом, для эффективной трудовой деятельности организации необходимо проводить исследования трудового потенциала, на основе данных исследования должны проводиться мониторинги по совершенствованию кадрового потенциала, они должны включать в себя изучение систем по повышению квалификационной деятельности сотрудников, эффективному управлению кадровым потенциалом, а также умение сотрудников сплотиться в команду для решения сложных вопросов. Это позволит организации повысить производительность трудового потенциала персонала, а также увеличить свою производственно-хозяйственную деятельность.

Библиографический список:

1. Давлетшин Т.Г. Экономика и право : монография / Т.Г. Давлетшин, А.Б. Иванюженко, Л.С. Верещагина [и др.]. – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – 136 с.
2. Евсеева С.А. Применение эвристических методов для оценки трудового потенциала на предприятии: сборник трудов конференции. // Социально-экономическое развитие России – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – С. 58-61.

3. Зайцева, Н. А. Основные тренды на национальном и региональном уровнях российского рынка труда / Н. А. Зайцева // Вопросы отраслевой экономики. – 2023. – № 1(1). – С. 8-14.
4. Ленская Ю.А. Анализ трудового потенциала Республики Алтай: сборник трудов конференции. // Право, экономика и управление: актуальные вопросы – Чебоксары: ИД «Среда», 2020. – С. 38-44.
5. Мещерякова Елена Валентиновна Теоретические аспекты оценки трудового потенциала предприятия // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. 2011. №7.
6. Митрофанова М.Ю. Экономика и право : монография / М.Ю. Митрофанова, С.Н. Блинков, С.П. Левушкин [и др.]. – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – 164 с.
7. Полиенко А.С. Анализ кадрового потенциала организации и повышение эффективности его использования // Вестник науки, 2021. – №6-1 – С. 39.
8. Прихач А.Ю. Управление трудовым потенциалом новых сотрудников: сборник статей. // Экономика и управление: от теории к практике : сборник статей – Чебоксары: ИД «Среда», 2020. – С. 84-89.
9. Савина С.А., Гапоненко Ю.В., Попов М.Г. Кадровый потенциал как фактор обеспечения конкурентоспособного развития организации ИТ-сферы // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Том 13. – № 12. – С. 5467-5480.
10. Спорыхина С.Н. Трудовой потенциал: формирование и использование: сборник трудов конференции. // Право, экономика и управление: состояние, проблемы и перспективы – Чебоксары: ИД «Среда», 2022. – С. 90-94.
11. Чернышова Л.И. К вопросу оценки трудового потенциала транспортного предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2021. – № 10. – С. 339-343

Оригинальность 88%