

Студент 2 року магістратури  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНО-ВАРТІСНОГО АНАЛІЗУ**

*Анотація. Наведено методику аналізу ефективності управління кадровим потенціалом на підставі використання функціонально-вартісного аналізу.*

*Аннотация. Приведена методика анализа эффективности управления кадровым потенциалом на основании использования функционально-стоимостного анализа.*

*Annotation. This article describes methods of analyzing the effectiveness of talent management capabilities based on the use of activity-based costing. Using this technique will improve the efficiency of creating new products.*

*Ключові слова: ефективність, управління, кадровий потенціал, функціонально-вартісний аналіз, функція менеджменту, витрати.*

На сьогоднішньому етапі економічного розвитку України актуальною постає проблема ефективного управління кадровим потенціалом. У процесі ефективної діяльності підприємств мають бути вирішені проблеми якісного та кількісного складу кадрового потенціалу, його професійно-кваліфікаційної відповідності з урахуванням перспектив розвитку підприємств. Адже подальший розвиток підприємств, його інвестиційно-інноваційна діяльність, нові технології високої ефективності, інформатизація виробництва напряму залежить від кадрового складу підприємства [1].

На сьогодні питання формування і використання кадрового потенціалу на всіх ієрархічних рівнях розглядаються у працях відомих українських вчених: Долінського М. П., Богині Д. П., Грішнкової О. П., Петюха В. М. та інших [2]. Але в цих роботах не було розроблено єдиної методики оцінки ефективного використання кадрового потенціалу.

У наявних умовах, зокрема в режимі економії витрат, ефективним є застосування функціонально-вартісного аналізу, який забезпечує зниження трудових витрат на основі управління кадровим потенціалом та підвищення ефективності його використання.

Метою дослідження є визначення ефективності управління кадровим потенціалом на основі використання функціонально-вартісного аналізу.

Функціонально-вартісний аналіз трудових витрат на основі ефективного функціонування відділу кадрів – метод техніко-економічного дослідження функцій цього підрозділу, який направлений на пошук шляхів удосконалення управління та зниження витрат на нього на основі вибору економічних способів здійснення функцій з метою підвищення ефективності управління [3].

Функції менеджменту, що становлять види управлінської діяльності, їх взаємодію, формують зміст управління в цілому і відповідно управління кадровим потенціалом. Управління кадровим потенціалом на підприємстві реалізується через такі функції:

- 1) удосконалення технологій УРП (відділ навчання та розвитку, до його складу відносяться бюро підготовки кадрів та навчально-виробнича дільниця);
- 2) удосконалення організаційної структури УРП (відділ навчання та розвитку, до його складу відносяться бюро підготовки кадрів та навчально-виробнича дільниця);
- 3) уточнення функцій відділу та його працівників (відділ кадрів, до його складу відносяться бюро по робочих кадрах та бюро по службовцях);
- 4) підвищення якості виконання функцій (відділ навчання та розвитку, до його складу відносяться бюро підготовки кадрів та навчально-виробнича дільниця);
- 5) раціоналізація взаємозв'язків відділу з іншими підрозділами та зовнішніми організаціями (відділ кадрів, до його складу відносяться бюро по робочих кадрах, бюро по службовцях та відділ табельного обліку);
- 6) удосконалення кадрового, інформаційного, технічного забезпечення УРП (відділ кадрів, до його складу відносяться бюро по робочих кадрах та бюро по службовцях, бюро матеріально-технічного забезпечення та бюро інформаційних технологій);
- 7) зниження витрат на виконання функцій УРП (відділ забезпечення соціальних гарантій: рада ветеранів та відділ навчання та розвитку, до його складу відносяться бюро підготовки кадрів та навчально-виробнича дільниця).

Для того щоб проаналізувати ефективність управління кадровим потенціалом, на підприємстві розробляються і затверджуються два базових класифікатори-компоненти менеджменту та етапи управлінського циклу. Після цього елементи зазначених класифікаторів проєктуються один на одного, породжуючи на перетині рядків і стовпців матриці перелік основних функцій менеджменту. Закріплення функцій за організаційними ланками проводиться згідно з трафаретом [4].

Кожне підприємство може розробити для себе персональні класифікатори, засновані на єдності їх сприйняття всіма менеджерами підприємства, закріплені відповідними регламентами [4].

Використання функціонально-вартісного аналізу при управлінні кадровим потенціалом дозволить значно збільшити ефективність створення нової наукоємної продукції, її реалізацію, задоволення споживача і тим самим створити стійкий фінансовий стан підприємства.

*Наук. керівн. Білоконенко Г. В.*

---

**Література:** 1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2008. – 240 с. 2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібн. / Д. П. Богиня, О. А. Грошова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с. 3. Рыжова В. В. ФСА в решении управленческих задач по сокращению издержек / В. В. Рыжова. – М. : Эксмо, 2009. – 240 с. 4. Иванов Ф. Г. Использование управленческих технологий для построения организационно-функциональной модели предприятия. Материалы научно-практического симпозиума молодых ученых и специалистов "Проблемы социально-экономической адаптации молодежи" / Ф. Г. Иванов. – СПб. : Изд. ИНИЦ "НВШ-СПб", 2006. – 320 с.