

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

РОЛЬ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Определена сущность кадрового планирования. Рассмотрены основные этапы, задачи и требования к кадровому планированию. Приведены основные факторы необходимости усовершенствования кадрового планирования на современных предприятиях, а также рассмотрены трудности, с которыми сталкиваются при кадровом планировании.

Анотація. Визначено сутність кадрового планування. Розглянуто основні етапи, завдання та вимоги до кадрового планування. Наведено основні чинники необхідності вдосконалення кадрового планування на сучасних підприємствах, а також розглянуто труднощі, з якими стикаються під час кадрового планування.

Annotation. The essence of human resources planning has been defined. The main stages, tasks and requirements for workforce planning have been studied. The main factors of the need to improve workforce planning at modern enterprises have been described and the difficulties in personnel planning have been discussed.

Ключевые слова: кадровое планирование, предприятие, обеспечение, деятельность.

На сегодняшний день на рынке труда наблюдается существенный недостаток профессиональных кадров, поэтому для того, чтобы обеспечить предприятие квалифицированными кадрами, необходимо обеспечить сбалансированную систему управления персоналом. Является недостаточным использование современных технологий планирования. Вследствие этого руководство должно обеспечить необходимые условия для внедрения кадрового планирования. В последнее время кадровое планирование переживает ряд изменений в связи с необходимостью обеспечить формирование новой системы работы с кадрами, поэтому очень важным является знание сущности кадрового планирования.

Рассмотрением понятия кадрового планирования занимаются как зарубежные, так и отечественные ученые, такие, как: А. Кибанов, А. Маслоу, Г. Щекина, О. Крушельницкая, М. Армтронг, Т. Базарова, Назарова Г. В. и др. В связи с изменчивой экономической ситуацией, следует и в дальнейшем рассматривать этот вопрос.

Цель исследования – рассмотрение сущности кадрового планирования, выявление ее значения для предприятия, а также анализ основных проблем интеграции кадрового планирования в планы организации.

Каждая организация по-разному использует инструменты кадрового планирования: некоторые в этом направлении проводят серьезные исследования, другие – ограничиваются поверхностным вниманием относительно планирования персонала [1, с. 76].

Кадровое планирование – это целенаправленная деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей дополнительной потребности, контролю за использованием персонала [1, с. 75].

Планирование персонала должно исходить из стратегических целей предприятия и перспектив его развития.

Главная задача планирования персонала – это перенесение существующих целей и планов организации на конкретные потребности в квалифицированных кадрах, то есть определение неизвестной величины необходимых работников исходя из существующих планов организации, а также определении времени, когда они могут возникнуть. Как только эти неизвестные величины будут найдены, в рамках кадрового планирования необходимо определить и составить план покрытия этих потребностей [1, с. 76].

Процесс кадрового планирования состоит из четырех базовых этапов [1, с. 76]:

определение влияния организационных целей на подразделения организации;

определение будущих потребностей (необходимая квалификация потенциального персонала и общее количество работников, необходимых для достижения поставленных целей);

определение дополнительной потребности в персонале при учете существующих тенденций развития организации;

разработка конкретного плана действий покрытия потребностей в персонале.

Эти этапы выделяют зарубежные ученые, однако, необходимо отметить, что в отечественной научной литературе ученые выделяют три этапа [2, с. 195]:

оценка имеющегося персонала и его персонала;

оценка будущих потребностей;

разработка программ развития персонала.

На первом этапе определяются главные задания, при этом, понятно, учитываются цели предприятия. Эти задания заключаются в том, чтобы обеспечить необходимую количественную и качественную трудовую эффективность на каждом рабочем месте и в нужное время. Понятно, кадровое планирование охватывает и другие задания. К ним относятся, в частности, стимулирование эффективности работы сотрудников [2, с. 195].

На втором этапе кадрового планирования вырабатывают кадровую стратегию предприятия в связи с общими условиями его развития и восстановления, чтобы создать предпосылки должностного и профессионального продвижения работников предприятия, установить необходимые условия работы с учетом ее научной организации и обеспечить реализацию индивидуальных возможностей каждого сотрудника [2, с. 196].

На третьем этапе определяют конкретные цели каждого сотрудника и уточняют принципы руководства

В условиях изменчивости внешней среды и нестабильной экономики для достижения конкурентных преимуществ предприятию необходимо быстро приспосабливаться к внешним изменениям, это касается всех звеньев предприятия.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях можно свести к следующему [3, с. 43]:

кадровая политика должна быть тесно связана со стратегией развития (или выживания) предприятия. В этом отношении она представляет собой кадровое обеспечение реализации этой стратегии;

кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, то есть корректироваться в соответствии с изменением тактики предприятия, производственной и экономической ситуации. Стабильными должны быть те стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия;

поскольку формирование квалификационной рабочей силы связано с определенными издержками для предприятия, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, то есть исходить из реальных финансовых возможностей.

Следует отметить, как правило, руководство предприятия считает нерациональными затраты на усовершенствование кадрового планирования, поэтому необходимо отметить ряд преимуществ при вкладывании средств в развитие кадровой политики на предприятии.

Эффективное кадровое планирование положительно влияет на результат деятельности предприятия благодаря [4, с. 111]:

оптимизации использования персонала. Детальное планирование позволяет выявить и эффективно использовать персонал путем создания рабочих мест; перевода работников на другие рабочие места; реорганизации производственных процессов;

усовершенствованию процесса найма работников;

организации профессионального обучения. Детальная разработка плана профессионального обучения позволяет обеспечить нужную квалификацию работников и достичь реализации целей туристического предприятия с меньшими затратами;

сокращению общих расходов на рабочую силу за счет последовательной и активной политики на рынке труда.

Основными трудностями, с которыми сталкиваются при кадровом планировании на предприятии, являются:

трудность процесса планирования кадров – это обуславливается тем, что трудно предсказать трудовое поведение из-за возникновения конфликтов и т. д. Так, использование кадров в будущем прогнозируется с большой неточностью. Также могут возникать конфликты из-за того, что сотрудники могут отказываться быть "объектами" планирования;

двойственность системы экономических целей в кадровой политике. Это объясняется тем, что кадровое планирование имеет качественный характер и при их планировании добавляется фактор социальной эффективности.

Таким образом, кадровое планирование является важной частью кадровой политики и направлено на достижение поставленных целей предприятием. Наиболее эффективным кадровое планирование является лишь тогда, когда полностью интегрировано в общий процесс планирования предприятия. Перспектива дальнейших научных исследований в данном направлении состоит в поиске путей решения проблем усовершенствования кадрового планирования в деятельность отечественных предприятий.

Научн. рук. Доровской А. Ф.

Литература: 1. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учеб. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2009. – 296 с. 2. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14–15. – С. 193–198. 3. Величко А. В. Особенности формирования кадровой политики организации в современных условиях / А. В. Величко, А. В. Силаев // Бюллетень Международного Нобелевского экономического форума. – 2012. – № 1(5). – С. 38–44. 4. Юрьевская Е. М. Значение кадровой политики в организации эффективного управления предприятием / Е. М. Юрьевская // Проблемы материальной культуры – экономические науки. – 2011. – № 3. – С. 107–112. 5. Шапа Н. Н. Анализ научных точек зрения на процесс планирования человеческих ресурсов в различных условиях функционирования организации / Н. Н. Шапа, О. Ю. Гапченко, К. В. Друкер // Економічний простір. – 2010. – № 40. – С. 284–289.