

СИСТЕМА КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Софронов Д.Н. Email: Sofronov680@scientifictext.ru

Софронов Дмитрий Николаевич – магистрант,
кафедра экономика предприятия,
Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова, г. Ижевск

Аннотация: в данной статье рассматриваются основы кадрового планирования, его виды и специфические особенности. Тема исследования является актуальной, поскольку:

В современном мире усиливается конкурентная борьба. Поэтому организации стремятся найти стабильные источники конкурентного преимущества.

Со второй половины 20 века многие предприятия подтвердили на практике взаимосвязь между эффективностью организации и эффективностью ее кадровой политики, в том числе и кадрового планирования.

В первую очередь кадровое планирование было создано, чтобы обеспечить потребности кадрового обеспечения. А сейчас оно применяется в большинстве сфер управления персоналом.

Но несмотря на доказанную взаимосвязь между эффективностью организации и эффективностью ее кадрового планирования, для большинства предприятий это не стало управленческой нормой. Поэтому данная ситуация требует изменений в определении и реализации кадровой политики или направлений ее совершенствования.

Ключевые слова: кадровое планирование, кадровое обеспечение, персонал.

HR PLANNING SYSTEM OF ORGANIZATION

Sofronov D.N.

Sofronov Dmitry Nikolaevich – Master's Degree Student,
ECONOMY OF ENTERPRISE DEPARTMENT,
KALASHNIKOV IZHEVSK STATE TECHNICAL UNIVERSITY, IZHEVSK

Abstract: this article discusses the basics of HR planning, its types and specific features. The research is actual according to the following reasons:

In the modern world, competition is intensifying. Therefore, organizations strive to find stable sources of competitive advantage.

Since the second half of the 20th century, many enterprises have confirmed in practice the relationship between the effectiveness of the organization and the effectiveness of its personnel policy, including personnel planning.

First of all, HR planning was created to meet the needs of staffing. And now it is used in most areas of personnel management.

But despite the proven relationship between the effectiveness of the organization and the effectiveness of its personnel planning, for most enterprises this has not become a managerial norm. Therefore, this situation requires changes in the definition and implementation of personnel policies or areas for its improvement.

Keywords: HR planning, staffing, staff.

УДК 331.108

Деятельность в рамках планирования сводится к разработке и постановке задач, определению способов и средств достижения целей.

Планирование:

- Выполняет аналитико-прогностическую функцию;
- Обеспечивает обоснование, оценку и выбор оптимального варианта развития системы;
- Выполняет стимулирующую роль;
- Обеспечивает согласование и координацию действий для достижения результатов на основе рационального использования ресурсов.

Все вышеперечисленное входит в управление персоналом. Поэтому основная цель в данном направлении — кадровое планирование.

Перед тем как дать определение кадровому планированию, нужно обратить внимание на отличие кадрового обеспечения и кадрового планирования.

Кадровое обеспечение – это разработка определенного состава процедур набора, отбора персонала и их последовательное применение.

Определение кадрового планирования гораздо шире. Но подходов к формулировке много, поэтому будем использовать следующее: кадровое планирование – комплекс действий, направленных на обеспечение организации в нужное время в необходимом количестве квалифицированными кадрами [5].

Суть кадрового планирования заключается в:

- Решении текущих задач;

- Прогнозировании будущих изменений в организации и ее внешней среде;
- Определении оптимального состава кадров;
- Обеспечении организации сотрудниками и их продуктивного использования;
- Планировании и реализации мероприятий, помогающих людям в адаптации к изменениям ситуации.

Исходя из текущих сроков кадровое планирование можно разделить на стратегическое, тактическое и оперативное (или долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное).

Стратегическое кадровое планирование – ориентировано на долгосрочную перспективу. Оно определяет направления, подходы и цели кадровой политики для реализации генеральной стратегии. [7].

Тактическое кадровое планирование ориентировано на среднесрочную перспективу и специализируется на решении кадровых задач отдельных подразделений организации.

Оперативное планирование ориентировано на краткосрочную перспективу. Оно включает в себя работу по решению текущих кадровых проблем и разработке мероприятий связанных с изменением ситуации.

В зависимости от объекта кадровое планирование можно разделить на коллективное и персональное.

Коллективное планирование определяет потребности организации и ее подразделений в кадрах, разрабатывает и внедряет системы стимулирования, ротации и пр.

Персональное планирование решает вопросы управления карьерным ростом отдельных сотрудников организации.

Таким образом, любую разновидность кадрового планирования объединяет общее – создание системы управления кадрами. Которая основана:

- На вовлечении сотрудников в общую работу и мотивировании;
- На понимании ими своей важной роли;
- На осознании ими себя, как участников общего дела, которые имеют уникальные компетенции;
- На системе, базирующейся на социальных гарантиях и экономических стимулах.

Все вышеперечисленное предполагает необходимость разработки кадровых стратегий, целей, задач и мероприятий.

Основа кадрового планирования заключается в следующем:

- Выявление кадровых проблем, мешающих реализации стратегии организации;
- Разработка кадровых решений, подлежащих осуществлению в ходе разработки стратегии предприятия;
- Создание кадровой политики и обеспечение ее реализации;
- Соответствие кадровой политики и кадровых программ (целям, направлениям, подходам, методам);
- Формирование общей стратегии организации;
- Обеспечение результативности и эффективности предприятия, повышение ее конкурентоспособности;
- Обучение и переподготовка кадров; создание резерва кандидатов при максимально низких затратах;
- Снижение количества недостаточно квалифицированных кадров;
- Исполнение законодательных и социальных обязательств организации и пр. [4].

Преимущества кадрового планирования делают его важнейшим аспектом бизнес-планирования.

Методические, социальные и организационные требования к кадровому планированию следующие:

1. Кадровое планирование должно быть взаимосвязано со стратегией и с целями развития организации.
2. Оно должно быть стабильным, поскольку стабильность волнует сотрудника, а также динамичным, чтобы подстраивалось под стратегии и тактики организации, экономические и производственные ситуации.
3. Кадровое планирование должно быть экономически обоснованным и исходить из финансовых возможностей организации, поскольку обучение и подготовка персонала связана с серьезными затратами.
4. Кадровое планирование должно обеспечить индивидуальный подход к кадрам и создавать благоприятные условия труда, обеспечивать возможности продвижения по карьерной лестнице и необходимую степень уверенности в будущем.
5. Каждая организация должна реализовывать мероприятия, связанные с кадровым планированием, ориентируясь на свои цели и возможности. Например, крупным компаниям со сложной структурой, необходимо внедрять более специфическое планирование, в отличие от маленьких компаний, где кадровая структура более-менее однородна.

Персонал в современном мире является одним из важнейших критериев успеха предприятия, исходя из этого, необходим план развития кадрового планирования предприятия.

Прежде всего, необходимо спрогнозировать численность персонала. Для целей результативного прогнозирования рабочей силы необходима четко выработанная структура процессов, связанных с обеспечением организации кадрами.

Первый этап – определение кадровой проблемы. Какие критерии важны для компании? Параметры производственной программы, квалификация персонала, деловая культура и используемые технологии для обеспечения реализации производственных планов или стратегии [1].

Второй этап – поиск источников решения проблемы. Это один из ключевых этапов. Он отвечает на вопрос: Какова сегодняшняя ситуация и соответствует ли она должному?

Есть несколько способов оценки кадровых ресурсов организации:

1. Оценка и анализ состояния внутренних ресурсов – оценка следующих параметров, как: количество, текучесть, качество рабочей силы, производительность и результативность труда, компетентность, оптимальность загрузки, заслуги и т.д.;

2. Оценка внешних источников – нахождение необходимых кандидатов, которые заинтересованы в работе организации. Это одна из основных задач набора [3].

3. Оценка потенциала указанных источников. Это своего рода индикатор развитости кадрового планирования, его нацеленности на перспективу.

Также есть мнение, что расходы на создание и использование разнообразных процедур отбора не окупаются, но в случае если нанятый сотрудник действительно хорошо выполняет свою работу, то можно ожидать и повышения организационной эффективности [3].

Третий этап – поиск разрешения проблемы. Решением поставленной проблемы являются ответы на следующие вопросы:

- Программы и мероприятия по реализации требований производства с учетом имеющихся ресурсов;
- Наем, адаптация, повышение квалификации и обучение;
- Пути и формы вертикального и горизонтального продвижения, увольнение и возвращение бывших сотрудников и др.

Изменения в организации и ее внешней среде формируют новые подходы к созданию программ развития кадров. Например, проблема неопределенности количественных потребностей (в численности персонала, финансовых затратах и пр.) может быть решена посредством привлечения внешних специалистов на контрактной (договорной) основе; а финансовые затруднения и отсутствие возможности подготовки/обучения своих сотрудников – внешним наймом квалифицированных сотрудников [2].

Поэтому кадровое планирование является одним из важных направлений. Оно помогает формированию определенной системы работы с кадрами, а также получению экономического и социального результата; возможности произвести расчет относительно количества кадров, необходимых для эффективной деятельности организации

Следовательно, решения относительно управления персоналом должны быть также тщательно взвешены, как и решения о финансовых расходах, с помощью кадрового планирования.

Список литературы / References

1. *Брайан Трейси*. Искусственный отбор. [Электронный ресурс]: 21 способ решения кадрового вопроса // М.: Альпина Паблишер, 2016. С. 102–116.
2. *Ивашина Д.Д., Кудряшов В.С., Мосеева Е.А.* Особенности процесса обучения персонала в деятельности организации // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ, 2017. № 7. С. 189-196.
3. *Кудряшов В.С., Мосеева Е.А.* Основы формирования системы обучения персонала организации // *Juvenis scientia*, 2017. № 2. С. 19–24.
4. *Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г.* Кадровая политика и кадровое планирование // М.: Юрайт, 2016. С. 38–39.
5. Стратегия и тактика развития человеческих ресурсов // Сб. науч. трудов аспирантов и магистрантов межвуз. науч.-практ. конф. М.: Русайнс, 2016. С. 27, 58, 173.
6. Планирование работы с персоналом кадровое планирование: цели и задачи основные виды и стадии кадрового планирования стратегическое планирование кадров. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/> (дата обращения: 27.01.2020).