

ЗНАЧЕНИЕ И РОЛЬ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Перевозина Валерия Сергеевна

студент, Сочинский государственный университет, РФ, г. Сочи

Аннотация. В данной статье рассматриваются содержание кадрового планирования, цели и принципы кадрового планирования

Ключевые слова: кадровое планирование, кадровая политика, корпоративная культура, предприятия, труд, экономика.

Планирование персонала является неотъемлемой частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации. Ни для кого не секрет, что становление и развитие рыночных отношений в России во многом зависит от правильного функционирования бизнеса сегодня. В наше время хорошо организованный бизнес со знающими, преданными своему делу и дисциплинированным персоналом, который может быстро восстановить и переобучиться, является победителем и успешным. В русские времена кадровым вопросам традиционно уделялось минимальное внимание. В последние годы не только ученые, но и руководители многих российских компаний начали интересоваться ролью «человеческого» фактора в российских организациях. Многие руководители осознали, что опыт зарубежного менеджмента не подходит русскому человеку и нынешнему состоянию российской экономики. Необходимо учитывать национальные особенности и доминирующий менталитет менеджмента.

Особый интерес представляет разработка кадровой политики и корпоративной культуры предприятия, поскольку эти вопросы направлены на создание команды, способной творчески искать наиболее правильные эффективные решения, совершенные методы и приемы в работе. Проблема субъекта управления интересна еще и тем, что именно менеджер разрабатывает и задает алгоритм всей работы с персоналом, определяет его стратегию и тактику. Это кадровая политика, направленная на создание сплоченных, ответственных, высокоразвитых и высокопроизводительных кадров. Планирование кадровых ресурсов должно создавать не только благоприятные условия труда, но также обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую степень уверенности в будущем. Успешная работа любого заведения зависит, прежде всего, от слаженной и стабильной работы квалифицированного персонала.

Без налаженной кадровой системы сложно в ближайшем будущем увеличить возможности предприятия, реагировать на меняющиеся потребности технологий и рынка, создать благоприятные условия труда, предоставить возможность карьерного роста и необходимую степень доверия. Система работы с персоналом должна быть спланирована таким образом, чтобы постоянно пытаться увеличивать количество хорошо образованных людей в составе трудовых ресурсов предприятия и чтобы таких работников было больше. При разработке новых продуктов или оборудования требуется опыт, хотя бы потому, что для создания новых хороших технологий требуется, по крайней мере, знание того, как работают старые машины и оборудование. Обучение необходимых навыков у сотрудников начинается уже при подборе персонала и его найме. Люди, присоединяющиеся к организации, должны приложить все усилия, чтобы освоить аспекты этого бизнеса. Часто это больше вопрос желания самих работников, нежели их предшествующего опыта трудовой деятельности или

базового образования.

Кадровое планирование - основное направление в работе с персоналом, совокупность основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. Кадровая политика как инструмент управления - это организационная деятельность, направленная на объединение усилий всех сотрудников предприятия для решения поставленных задач. Кадровая политика предприятия - это целостная кадровая стратегия, сочетающая в себе различные формы кадровой работы, стиль ее реализации в организации и планы использования работы. Планирование персонала должно увеличить возможности предприятия, реагировать на меняющиеся потребности рынка в ближайшем будущем.

Основные характеристики кадровой планирование организации:

- связь со стратегией развития организации;
- ориентация на долгосрочное планирование;
- значимость роли персонала;
- философия фирмы в отношении работников;
- система взаимосвязанных функций и процедур по работе с персоналом.

Основным объектом кадрового планирования предприятия является персонал (кадры). Персонал компании - это основной (штатный) состав ее сотрудников. Кадры - главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Эффективность производства во многом зависит от квалификации рабочих, их профессиональной подготовки и качества компании.

Обучение кадровому планированию основано на анализе кадрового состава, эффективности использования рабочего времени, прогнозах развития производства и занятости. Задачи кадровой стратегии включают:

- поднятие престижа предприятия;
- исследование атмосферы внутри предприятия;
- анализ перспективы развития потенциалов рабочей силы;
- обобщение и предупреждение причин увольнения с работы.

Повседневная реализация кадровой стратегии, а также одновременно оказание помощи руководству, при выполнении ими задач управления предприятием, лежат в оперативной области управления кадрами.

Содержание кадровой политики: обеспечение организации рабочей силой высокого качества, включая планирование, отбор и наем, высвобождение (выход на пенсию, увольнение), анализ текучести кадров, совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

Кадровое планирование организации призвано обеспечить:

- высокое качество работы и её результатов, условий труда, а также самой рабочей силы;
- структурную адаптацию персонала к непрерывным организационным изменениям, социальным и культурным нововведениям;
- гибкость кадрового потенциала;
- отказ от традиционного, жёсткого ограничения между различными видами работ, а также

широкое использование разнообразных гибких форм организации трудовых процессов: полная, частичная и временная занятость и т.п.;

-организационную интеграцию, когда высшее руководство организации и линейные руководители принимают разработанную и хорошо скоординированную стратегию управления персоналом как «свою собственную» и реализуют её в своей оперативной деятельности;

- высокий уровень ответственности всех работников организации, который подразумевает как идентификацию с базовыми ценностями организации, так и настойчивую, инициативную реализацию стоящих перед ними целей в повседневной практической работе;

- новое качество содержания труда и высокий уровень удовлетворенности им, путем использования новых форм, обогащающих содержания труда.

В рыночных условиях кадровая политика - это сознательная целенаправленная деятельность, по созданию трудового коллектива, который способствовал совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

При выборе кадрового планирования учитываются следующие факторы:

- требования производства, стратегия развития предприятия;
- финансовые возможности предприятия, определяемый им допустимый уровень издержек на управление персоналом;
- количественные и качественные характеристики имеющегося персонала и направленность их изменения в перспективе и др.;
- ситуация на рынке труда (количественные и качественные характеристики предложения труда по профессиям предприятия, условия предложения);
- спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы;
- влияние профсоюзов, жесткость в отстаивании интересов работников;
- требования трудового законодательства, принятая культура работы

с наемным персоналом и др.

Содержание кадрового планирования не ограничивается наймом на работу, а касается принципиальных позиций предприятия в отношении подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и организации. В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на дальнейшую перспективу, текущая кадровая работа ориентирована на оперативное решение кадровых вопросов. Между ними должна быть, естественно, взаимосвязь, которая бывает обычно между стратегией и тактикой достижения поставленной цели.

Кадровое планирование носит и общий характер, когда касается кадров предприятия в целом, и частный, избирательный, когда ориентируется на решение частных задач (в пределах отдельных структурных подразделений, функциональных или профессиональных групп работников, категорий персонала).

Для полного анализа кадровое планирование любого предприятия необходимо выделить критерии оценки:

- количественный и качественный состав персонала;
- уровень текучести кадров;

- гибкость проводимой политики;
- степень учета интересов работника и производства.

Количественный состав организации для удобства анализа обычно подразделяется на три категории: руководители высшего, среднего звена и обслуживающий персонал с дифференциацией на мужчин и женщин, пенсионеров и лиц, не достигших 18-летнего возраста, работающих и находящихся в отпусках, а также на работающих в головном предприятии или филиалах и т.п. Качественный состав персонала обычно подразделяется на сотрудников с высшим, средним специальным, средним и начальным профессиональным образованием, с учетом опыта работы, повышения квалификации сотрудников и прочих факторов.

Уровень текучести кадров - один из самых показательных критериев кадровой планирования предприятия. Конечно, текучесть кадров можно рассматривать и как положительное явление, и как отрицательное. Во-первых, расширяются возможности работника, и увеличивается его способность к адаптации.

Во-вторых, коллектив предприятия «освежается», происходит приток новых людей, а, следовательно, новых идей. Гибкость кадровой политики оценивается исходя из ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств. Степень учета интересов работника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства. Исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к работникам предприятия.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что кадровое планирование предприятия - это целостная кадровая стратегия, объединяющая различные формы кадровой работы, стиль ее проведения в организации и планы по использованию рабочей силы.

Цели и принципы кадрового планирования.

В современных условиях, кадровое планирование должна быть ориентировано на приоритет социальных ценностей, социальную политику, так как конечная цель проводимых реформ не рынок как таковой, а благополучие каждого человека.

Главная цель кадрового планирование - создание системы управления кадрами, базирующейся в основном не на административных методах, а на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника и организации, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства, получение организацией наилучших экономических результатов.

Главная цель конкретизируется в следующих задачах:

1. Обеспечение условий реализации предусмотренных Конституцией РФ, трудовым законодательством прав и обязанностей граждан.
2. Соблюдение всеми организациями и отдельными гражданами положений о профессиональных союзах, типовых правил внутреннего распорядка и других документов, принятых в рамках государственной кадровой политики.
3. Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями самой организации и состоянием рынка труда.
4. Подчинённость всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной хозяйственной деятельности требуемым числом работников необходимого профессионального квалифицированного состава.
5. Рациональное использование кадрового потенциала, имеющегося в распоряжении

организации.

6. Формирование и поддержание эффективной работы трудовых коллективов, развитие внутрипроизводственной демократии.

7. Разработка принципов организации трудового процесса.

8. Выработка критериев и методики подбора, подготовки и повышения квалификации работающих; вознаграждения персонала.

9. Разработка принципов определения социального экономического эффекта от мероприятий, входящих в систему управления персоналом.

Все цели кадрового планирования можно разделить на экономические и социальные. Экономические цели являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации и извлечения максимальной прибыли. Достижение оптимального соотношения между затратами и результатами является важным достижением кадровой политики. В существующих экономических условиях кадровые решения редко направлены на абсолютное снижение кадровых затрат, чаще они призваны оптимизировать соотношение между этими затратами, с одной стороны, и производительностью труда, с другой.

Социальные цели заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия. Особенно это относится к заработной плате, социальным расходам, сокращению рабочего времени, а также оборудованию рабочих мест, требованиям предоставить большую свободу действий и права на участие в принятии решений.

Список литературы:

1. Александрова, Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург: УрГАУ, 2019.

2. Александрова, Н. А., Машьянова Е. Ю. Организационная культура: поиски алгоритма управления изменениями//Дискуссия. 2019.

3. Бунатян, А. Н. Оптимальная схема отбора персонала при приеме на работу в организацию//Вестник Университета Российской академии образования, 2019.

4. Воронин, Б. А. Кадровый аспект современной политики Российского государства//Аграрное и земельное право. 2019.

5. Дробышева, В.Г. Кадровая политика -основа формирования стратегии управления персоналом// В книге: Непроизводственная сфера в новой экономике России Коллективная монография. Тамбов, 2020.

6. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: анкеты, графологическая экспертиза, тестирование, профессиональный экзамен, свидетельства, интервью: исследование зарубежного опыта. -Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 2018.