

НЕОБХІДНІСТЬ ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ ПІДПРИЄМСТВА

Гужва Д. В., студент

Науковий керівник: Водолажська Т. О., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Управління персоналом – багатогранний і важливий процес, який має свої специфічні особливості і закономірності, знання яких необхідні менеджерам усіх рівнів, фахівцям кадрових та інших аналогічних служб для постійного забезпечення зростання ефективності та якості роботи, підвищення продуктивності праці в підприємстві в умовах економіки.

Особливо важлива роль в управлінні персоналом відводиться плануванню потреби в персоналі, так як планування – це вид управлінської діяльності, пов'язаної зі складанням планів організації в цілому, її підрозділів, функціональних підсистем, відділів, служб і працівників. Воно є органічною частиною процесу управління, задаючи напрямок і параметри майбутнього розвитку організації. Планування як процес включає:

встановлення цілей і завдань;

розробку стратегій, програм і планів для досягнення цілей;

визначення необхідних ресурсів і їх розподіл по цілям і завданням;

доведення планів до всіх, хто їх повинен виконувати і хто несе відповідальність за їх реалізацію.

План є основою організаційної діяльності, так як без нього неможливо забезпечити узгодженість у роботі всіх складових частин організації, взаємозв'язку з ринковою інфраструктурою; контролювати процес; визначати потребу в ресурсах; стимулювати трудову активність працівників на підприємстві. І ще одна важлива роль планування в сучасних умовах полягає в тому, що воно являє собою безперервний процес розробки і використання нових шляхів і способів вдосконалення роботи за рахунок виявлених можливостей навколишнього середовища і сильних сторін організації, нових умов і факторів.

Ефективна робота з персоналом в організації, як показує теорія і практика управління [1-8], залежить від форм і методів планування потреби в персоналі. При цьому кадрове планування включає виявлення необхідного кількісного та якісного складу працівників

організації, а також застосування відповідних форм їх найму, використання і розвитку. При цьому важливо визначити основні чинники, що здійснюють значний вплив на процеси планування.

Планування потреби в персоналі є початковою сходинкою процесу кадрового планування. Воно базується на даних про наявні та заплановані робочі місця, на плані проведення організаційно-технічних заходів, штатному розкладі й плані заміщення вакантних посад.

Планування потреби в персоналі здійснюється як в інтересах організації, так і в інтересах її працівників. Для організації важливо володіти в потрібний час, в потрібному місці, в потрібній кількості і з відповідною кваліфікацією таким персоналом, який необхідний для вирішення виробничих завдань, досягнення її цілей.

Кадрове планування повинно створювати умови для мотивації більш високої продуктивності праці і задоволеності роботою. Людей приваблюють в першу чергу ті робочі місця, де створені умови для розвитку їх здібностей і гарантований високий і постійний заробіток. Однією з кадрових задач є врахування інтересів усіх працівників організації. Слід пам'ятати, що кадрове планування тоді ефективне, коли воно інтегроване в загальний процес планування діяльності організації.

З точки зору А.Я. Кібанова планування потреби в персоналі – «це цілеспрямована, науково обґрунтована діяльність організації, що має на меті надання робочих місць в потрібний момент часу і в необхідній кількості відповідно до здібностей і вимог працівників» [1, с. 98].

Стратегічне планування орієнтоване, в першу чергу, на певні проблеми. Воно в більшій мірі залежить від економічного, технологічного та соціального розвитку.

Стратегічне планування потреби в персоналі – складова частина стратегічного планування організації, причому воно може бути більш деталізованим, ніж основні приватні плани організації, які впливають на кадрове планування. Стратегічне планування є основою для тактичного планування.

Під тактичним плануванням можна розуміти середньоорієнтоване перенесення кадрових стратегій на конкретні проблеми управління персоналом (термін від 1 року до 3 років). Воно повинно суворо орієнтуватися на цілі, поставлені стратегічним кадровим плануванням. В тактичному плані, в порівнянні зі стратегічним

плануванням, значно детальніше і диференційовано фіксуються подробиці кадрових заходів. Тактичне планування можна розглядати як своєрідний місток між глобальним, довгостроковим стратегічним кадровим плануванням і оперативним.

Оперативне планування потреби в персоналі може бути охарактеризоване як короткострокове (термін до 1 року), орієнтоване на досягнення окремих оперативних цілей. Оперативний план містить точно позначені цілі і конкретні заходи, спрямовані на досягнення цих цілей, а також інформацію щодо виділених матеріальних засобів (їх вид, кількість і час надання).

Оперативні плани відрізняються сильною диференціацією і детальним опрацюванням подробиць в багатьох приватних планах, які краще піддаються контролю, ніж глобальні стратегічні плани. Їх складання може ґрунтуватися тільки на точній інформації, в більшості випадків слабо піддається узагальненню.

Загальною проблемою будь-якого планування, особливо довгострокового, є наявність прогалин в інформації і невизначеність вихідної ситуації. Планування пов'язане з прогнозуванням, яке більш-менш надійно підказує, що в майбутньому за певних умов настануть певні події, у той час як планування встановлює, як треба діяти, щоб в майбутньому отримати певні бажані результати.

План є основою організаційної діяльності, так як без нього неможливо забезпечити узгодженість у роботі всіх складових частин організації, взаємозв'язку з ринковою інфраструктурою; контролювати процес; визначати потребу в ресурсах; стимулювати трудову активність працюючих на підприємстві. І ще одна важлива роль планування в сучасних умовах полягає в тому, що воно являє собою безперервний процес розробки і використання нових шляхів і способів вдосконалення роботи за рахунок виявлених можливостей навколишнього середовища і сильних сторін організації, нових умов і факторів.

Планування потреби в персоналі спрямоване як на вирішення проблем підприємства, так і на задоволення інтересів і потреб працівників. Для підприємства важливо мати в потрібний час і в потрібному місці, в певній кількості і відповідно кваліфікаційний персонал, а працівникам – нормальні умови праці, стабільність зайнятості і справедливість оплати. Для цього важливо пам'ятати, що планування тоді ефективніше, коли воно інтегровано в загальному процесі планування підприємства.

За допомогою кадрового планування можна вирішити такі питання:

– скільки працівників, якої кваліфікації, коли і де будуть необхідні?

– які вимоги висувають до тих чи інших категорій працівників (професійно-кваліфікаційні моделі посад)?

– яким чином залучити необхідну кількість персоналу і зберегти зміни?

– як використовувати персонал відповідно до його потенціалу?

– як забезпечити розвиток цього потенціалу, збільшити кваліфікацію людей?

– як забезпечити справедливу оплату праці, мотивацію персоналу і вирішити його соціальні проблеми?

– якими будуть витрати на заплановані способи?

Планування потреби в персоналі – це встановлення організацією необхідної кількості персоналу, який безпосередньо бере участь у діяльності організації з метою поліпшення продуктивності.

Література.

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учеб. / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 638 с.

2. Глазов М.М. Управление персоналом : анализ и диагностика персонал-менеджмента : учеб. / М.М. Глазов, И.П. Фирова, О.Н. Истомина. – СПб. : ООО «Андреевский издательский дом», 2007. – 251 с.

3. Дуракова И.Б. Управление персоналом : учеб. / И.Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 570 с.

4. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

5. Пирсон Б. Искусство менеджмента : практ. пособ. / Б. Пирсон, Н. Томас. – М. : Финпресс, 1998. – 112 с.

6. Воробьев А.Д. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс] / А.Д. Воробьев, С.Б. Жданов, Ю.А. Кузьмина // Управление персоналом. – 2008. – № 15. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?1692>

7. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учеб. / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2010. – 688 с.

8. Криворучко О.М. Формування стратегій управління персоналом підприємства: моногр. /О.М. Криворучко, Т.О. Водолажська. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 188 с.