

ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ ПІДПРИЄМСТВА

Ієвлєва А.О.

*Науковий керівник: Касатонова І.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Планування потреби в персоналі здійснюється як в інтересах підприємства, так і в інтересах її працівників. Для підприємства важливо мати в потрібний час, в потрібному місці, в потрібній кількості і з відповідною кваліфікацією такий персонал, 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. Слід пам'ятати, що кадрове планування тоді ефективно, коли воно інтегровано в загальний процес планування діяльності підприємства.

З точки зору Кібанова А.Я. 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 та схильностей працівників» [1, с. 98].

Робочі місця з точки зору продуктивності і мотивації повинні дозволити працівникам оптимальним чином розвивати свої здібності, підвищувати ефективність праці, відповідати вимогам створення гідних людини умов праці та забезпечення зайнятості. Планування потреби в персоналі є початковою сходинкою процесу кадрового планування. Воно базується на даних про наявні та заплановані робочі місця, планах проведення організаційно-технічних заходів, штатному розкладі й планах заміщення вакантних посад.

У зв'язку з тим, що управління персоналом виконує велику комплексну групу функцій, процес планування можна розділити на ряд приватних аспектів.

Планування потреби в персоналі має багато вимірів. Крім тимчасового поділу на довгострокове, середньострокове і короткострокове, важливим є поділ планування на стратегічне, тактичне та оперативне. Кожен з цих видів планування має свої цілі, заходи і потенціал по групам функцій кожної підсистеми управління персоналом.

З точки зору Поршнева А.Г. планування потреби в персоналі – «це вид управлінської діяльності, пов'язаний 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; розробка стратегій, програм і планів для досягнення цілей; визначення необхідних ресурсів і їх розподіл по цілям і завданням; доведення планів до всіх, хто їх має виконувати і хто несе відповідальність за їх реалізацію [2, с. 65].

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; визначити 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. З точки зору Балабанової Л.В. планування потреби в персоналі – «це система комплексного вирішення і способів реалізації цілей підприємства і кожного працівника, яка дозволяє: забезпечити підприємство персоналом відповідно до кількості й вимог робочих місць; підібрати таких людей, які могли б вирішити поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періоді; забезпечити високий рівень кваліфікації працівників; забезпечити активну участь працівників в управлінні підприємством» [3, с. 186].

Всі кадрові функції планування мають велике значення для роботодавців та роботоотримувачів, а також для потенційних і регіональних органів праці та зайнятості, для потенційних найманих працівників підприємства. В принципі, при систематичному плануванні має скорочуватися число помилкових рішень в майбутньому, бо завдяки високій інтенсивності планування значно підвищується якість рішень в порівнянні з тими, які приймають імпровізовано, виходячи з ситуації, що склалася. При цьому можливість помилок у кадровій сфері дуже велика і їх вплив на економічні та соціальні цілі може бути дуже вагомим. З цієї точки зору на планування потреби в персоналі покладається основна задача створення передумов для відповідності цілей роботодавця і працівників підприємства.

Література:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА, 2003. 304 с.
2. Управление организацией: учебник. Под. ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А.Саломатина. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА, 2003. 716 с.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. Донецьк: ДонДУЕТ, 2001. 594 с.

ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ АТП

Кітченко А.П.

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для того щоб вірно виявити рівень потенціалу підприємства і розробити заходи для його підвищення, необхідно використовувати ефективний методичний підхід, який дозволив би найбільш адекватно оцінити його рівень.