

УДК 005.95/96

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ПЛАНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Варнавская Д.С., ст.преподаватель,
тел.+380721049976, dvarnavskaya@mail.ua
Стахановский учебно-научный институт горных и образовательных технологий, Стаханов, Луганская Народная Республика*

Ключевые слова: персонал, стратегическое планирование, перспективное планирование, текущее планирование, метод системного анализа, метод экспертного анализа, балансовый метод.

В статье рассмотрены основные виды планирование персонала, а так же методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах на предприятии .

Введение. Одним из главных вопросов управления является планирование персонала и анализ кадрового потенциала предприятия. На современном этапе планирование является важной функцией управления предприятием. Причем ее выполнение передает всем другим функциям и в некоторой степени обеспечивает их успешное выполнение. Так что и при управлении персоналом его планирование является важным способом эффективного менеджмента.

Цель работы - изучить и проанализировать основные виды планирования персонала, а также методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах на предприятии.

Материал и методика исследования. Работа была выполнена на основе экономического анализа.

Результаты исследования. Теоретической основой планирования является упорядоченные решения по вопросам социально-экономической политики, а также результаты деятельности исследований в области проблем занятости населения, отбора, подготовки и использования кадров.

Практической основой планирования работы с персоналом является планы экономического и социального развития предприятия общественного производства, в соответствии с которым разрабатываются планы формирования кадрового состава предприятия и его профессиональный и квалифицированный состав.

Процесс планирования персонала можно разделить на три этапа:

- оценка наличных кадров организации;
- оценка, прогноз будущих потребностей;
- разработку программы обеспечения удовлетворения будущих потребностей.

При этом на каждом из этапов оценивания и прогнозирования осуществляется не только на основе анализа количественного состава работающих, но и качественного. На итоговом этапе программа обеспечения кадрами должна

предусмотреть конкретный график и мероприятия по привлечению, принятию, подготовке и перемещению работников, которые необходимы для достижения целей организации.

Следует выделить такие виды планирования персонала:

- стратегическое или долгосрочное (с перспективой на 10-15 лет), которое часто осуществляется в форме целевых комплексных программ, которые могут быть направлены на решение важных проблем. Примером может быть развитие отдельных регионов или снижение уровня безработицы. При этом учитывают основные моменты современной кадровой политики и демографической ситуации, которая влияет на баланс трудовой ресурсов и их перемещения. Важным при этом является учет влияния научно-технического прогресса на эти процессы, а также опыт работы с кадрами в предыдущие годы.

- перспективное (до 5 лет), что дает возможность комплексно реализовать самые важные процессы формирования кадрового потенциала организаций, предприятия, отраслей. Такие планы, как правило, содержат отдельные разделы, посвящены усовершенствованию кадрового состава организации, подготовке и повышению квалификации персонала, а также воспитательным мероприятиям и формированию организационной культуры;

- текущее планирование конкретизирует показатели долгосрочного и перспективного планирования с кадрами и отображает проблемы комплексования структурных подразделений необходимыми сотрудниками их расстановки, обучения, оценка деятельности, повышение квалификации, контроля рационального использования рабочего времени и другое.

В последнее время все больше внимания уделяется формированию стратегического кадрового менеджмента. Это связано в первую очередь тем, что потребности производства касательно человеческих ресурсов является настолько сомнительными, что удовлетворять потребность организаций в кадрах определенной квалификации становится все сложнее.

Исходной информацией для определения необходимого количества работающих, их профессионального и квалифицированного состава является производственная программа предприятия, структура работ, нормативы использования рабочего времени, нормы выработки, запланированное повышение продуктивности труда.

Под потребностями в кадрах понимают количество сотрудников, которые необходимы для будущего целенаправленного выполнения заданий предприятия в количественном, качественном, часовом и пространственном измерениях.

Приблизительные расчеты общей потребности в кадрах могут быть определены как частное от деления объема производства или работ на запланированную продуктивность труда одного работающего.

Дополнительная потребность в кадрах определяется как разница между общей потребностью и фактическим наличием.

При определении общего количества управленческого персонала, а именно, количества специалистов, учитывая нормы управления, уровень трудоемкости и автоматизации выполненных ими функций, а также типичные штатные нормативы.

Основными методами планирования и прогнозирования потребности в персонале являются:

-балансовый метод, который предвидит достижение динамичного равновесия между разными категориями персонала и их распределения в соответствии с потребностями производства;

-метод системного анализа, который учитывает социально-экономические и демографические особенности и применяется при планировании на перспективу;

-метод экспериментального анализа, то есть через суждение экспертов;

-метод сравнительного анализа динамики социальных процессов в коллективе, например, увольнение по годам, периодами, отдельными группами работающих;

-экономико-математические методы с целью оптимизации развития и функционирования предприятия.

При определении потребности в специалистах основными методами является: штатно-номенклатурный и нормативный.

Заключение. Выделяют такие виды планирования персонала: стратегическое или долгосрочное, перспективное, текущее. К анализу и планированию персонала относятся разработка кадровой политики, разработка стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала и рынка труда, кадровое планирование, прогнозирование потребностей в персонале, организация рекламы и установления взаимодействия с внешними организациями, обеспечивающими предприятие кадрами.

Библиографический список:

1. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Менеджмент человеческих ресурсов: Обзорная информация I Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щёкина. — К.: МАУП, 1995.
2. Исаенко А.Я Новое в теории и практике управления персоналом // США: экономика, политика, идеология. — 1991. — Ш3. — С. 97—104.
3. Лукичева Л.И. «Управление персоналом». М.: Издательство Omega – Л, 2011.
4. Николсон Я Развитие карьеры в организации: проблемы и опыт передовых компаний Запада // Проблемы теории и практики управления. — 1992. — М. 1.
5. Щёкин Г. В. Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.

ANALYSIS OF THE PLANNING PROCESS OF HUMAN RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Varnavskaya D.S

Key words: *personnel, strategic planning, long-term planning, current planning, system analysis method, expert analysis method, balance method.*

The article describes the main types of personnel planning, as well as methods of planning and forecasting staffing needs in an enterprise.