Егорова Наталья Анатольевна

студентка

Финансово-экономический институт ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ КОМПАНИИ РС (Я)

Аннотация: *в статье представлен проведенный социологический опрос по выявлению эффективности работы отдела кадров. В работе также разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового планирования.*

Ключевые слова: *кадровое планирование, отдел кадров, РС (Я).*

Кадровое планирование – целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

Сущность кадрового планирования заключается в предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями организации [2, с. 232].

Кадровое планирование обычно проходит в три этапа (рис. 1) [1, с. 366].

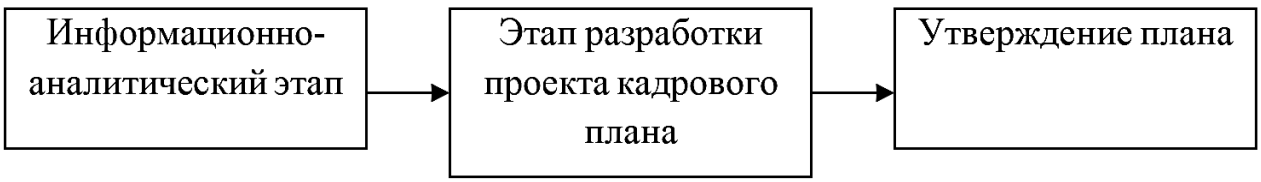

Рис. 1. Этапы кадрового планирования

Для выявления эффективности работы отдела кадров мы провели социологический опрос работников организации. В опросе участвовали 10 человек. Из 10 человек 6 мужского пола, 4 женского.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Проведенное исследование в коллективе организации показывает, насколько эффективно работает отдел кадров данной организации, справляются ли со своими обязанностями и как оценивают работу отдела сотрудники.

Проанализировав результаты анкетирования можно сказать, что, в целом, отдел кадров данной организации работает положительно. По результатам исследования проблем не выявилось.

На четвертый вопрос, 5 человек охарактеризовали положительно осуществление работы отдела кадров, и ровно 5 человек охарактеризовали как «скорее положительно». Это означает, что в целом отдел работает хорошо, и нет претензий на отдел у работников, которых мы опросили.

На вопрос «Как проводят прием работников?» все 10 человек ответили, что

осуществляется путем собеседования. Они нанимают работников с помощью личного собеседования, т.е. они при разговоре с ним выясняют их опыты, способности. Это лучший способ, т.к. при беседе опытный работник может узнать человека, его характер и т. д.

На шестой вопрос 2 работника ответили, что сотрудники отдела кадров справляются со своими обязанностями очень эффективно, т.е. на высшем уровне. 5 человек ответили, что скорее эффективно и 3 человека – нормально эффективно. Это показывает, что сотрудники отдела кадров имеют профессиональные навыки по специальности и знают все аспекты своей работы.

На последний вопрос 9 человек ответили, что их квалификация соответствует с той работой, которую они выполняют, и один человек затруднился ответить. Это показывает, что они работают по специальности и то, что правильно устроились именно на эту должность.

По результатам исследования выяснили, что отдел кадров компании работает успешно. Но так как мы опросили только 10 человек из всей организации, то точно не уверены в результатах, могут быть и проблемы в работе кадровиков. Поэтому представим некоторые рекомендации по совершенствованию кадрового планирования.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1. Работники отдела кадров должны спросить у кандидатов их интересы, хобби, навыки, способности и т. д.

2. Могут провести определенные тесты по выявлению их интересов.

3. Могут провести тесты, которые выявляют характер работников, темперамент. Это очень важно, т.к. некоторые виды темперамента могут не подходить к работам.

Требуемые характеристики к работникам:

– работники должны быть организованно закреплены;

– обладать способностью адаптироваться в изменяющихся условиях;

– быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими организациями.

Таким образом, можно представить, как организуют кадровое планирование другие организации в сфере промышленности. Например, ОАО «НК Роснефть» с помощью количественной оценки составляет качественную оценку необходимого персонала. Можно извлечь из этого что-то, что может быть интересным в своей организации.

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2011. – С. 364–460.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2014. – С. 232–239.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)