(cc) BY

Томерян Артём Гегамович
студент
Култаева Ирина Вячеславовна
студентка
Златицкая Юлия Александровна
канд. техн. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
индустриальный университет»
г. Новокузнецк, Кемеровская область

ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: *в данной статье рассматривается проблема планирования потребности в персонале на предприятии. Данная работа раскрывает сущность кадрового планирования потребности предприятия; отражает факторы планирования; разграничивает понятия качественной и количественной оценки потребности в персонале; отражает условия приема и увольнения сотрудников.*

Ключевые слова: *персонал, предприятие, кадры, оценка, планирование, увольнение, проблема, эффективность.*

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране планирование потребности предприятия в персонале является достаточно сложным видом прогноза, так как он требует учитывать корпоративную культуру, уровень образования, профессиональные навыки и умения тех специалистов, которые нужны предприятию.

Планирование потребности в персонале – часть общего процесса планирования в организации, задача которого состоит в составлении перечня необходимых специалистов, которые могут понадобиться компании в ближайшем будущем для стратегического развития и реализации построенных планов.

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

Кадровое планирование нужно для:

– обеспечения предприятия необходимыми кадрами с минимизацией издержек;

– возможности обеспечения предприятие нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки;

– сокращения лишнего персонала;

– использования персонала в зависимости от его способностей, умений и знаний.

При эффективном планировании человеческих ресурсов необходимо учитывать следующие факторы:

– состояние экономики и финансовое состояние компании в текущий период;

– кадровое движение персонала (планы относительно увольнения, декретных отпусков, выходов на пенсию, сокращений);

– государственную политику (законодательство, налоговый режим, социальное страхование);

– ситуацию на рынке (с учетом конкурентов);

– уровень оплаты труда в компании;

– стратегические задачи и бизнес-планы компании [2].

Оценка потребности в персонале бывает количественной и качественной.

Количественная оценка определяет потребность в персонале исключительно в численном выражении, без учета квалификационных требований (различной квалификации) и особенностей организации.

Для того чтобы понять, сколько именно свободных рабочих мест нужно будет закрыть в ближайшее время, надо:

– проанализировать текущую организационную структуру компании (количество подразделений);

– поинтересоваться маркетинговыми планами.

Качественная оценка потребности в персонале – отвечает на вопрос «какой специализации и квалификации нанимать персонал?». Это более сложное прогнозирование, поскольку для оценки потребности нужно учесть категорию, профессию, специальность и уровень квалификационных требований к кандидатам,

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

ценностные ориентации будущего работника, его уровень образования, дополнительные навыки и умения. До того, как руководитель решит взять на должность какого-либо нового работника, ему следует убедиться – точно ли в компании нет нужного специалиста, т.к. компания может потерять качественного обученного сотрудника вовремя не заметив его.

Планирование бывает двух видов:

1) стратегическое (долгосрочное) планирование. Долгосрочными считаются планы, которые составляются на ближайшие 5 лет и больше. В данном случае составляется программа по подбору специалистов, которые понадобятся организации в будущем для эффективной долгосрочной работы;

2) тактическое (ситуационное) планирование. Нужно для анализа потребности в персонале на ближайший конкретный период. Такое планирование зависит от показателей движения кадров в данное время.

Для того чтобы понять, испытывает ли предприятие потребность в персонале, надо изучить:

1. Краткосрочные и долгосрочные планы компании. Информация может быть даже неофициальной, главное, чтобы эти планы была получены от первых лиц компании. Следует уточнить:

а) планирует ли руководство открытие новых филиалов компании или расширять существующие подразделения?

б) удовлетворено ли руководство квалификацией работающего персонала?

2. Будет ли предприятие в планах разрабатывать новую продукцию, осуществлять услуги, выполнять работы?

3. Кадровую ситуацию предприятия, которую можно получить из бухгалтерии, от руководителей подразделений.

4. Документацию, где фиксируются данные по изменению объемов продаж по сравнению с прошедшим периодом.

5. Текущее штатное расписание, а также ситуацию с текучестью персонала во всех подразделениях отдельно [3].

Увольнение сотрудников также нужно осуществлять по плану.

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

Для начала нужно разобраться в каких ситуациях сотрудника следует уволить:

1. Сотрудник не справляется со своей работой.

2. Сотрудник не вписывается в коллектив. Такая ситуация достаточно редкая, но на практике для ряда компаний очень актуальна. Есть такое понятие – «не наш человек». Если компания сплоченная, то его сразу видно, и скорее всего он уйдет – ему самому будет некомфортно. Но если он занимает руководящую позицию, ситуация обостряется: он лоялен, двигает компанию вперед, но с ним не могут работать люди, коллектив, и это будет разрушать организацию изнутри. Такой сотрудник должен уйти.

3. Грубое нарушение дисциплины, правил.

4. Плохо общается с клиентами, либо вообще игнорирует их.

5. Не сложились отношения с начальством. В данном моменте следует проанализировать ситуацию с двух сторон, возможно, найдется какой-либо компромисс.

6. Сотрудник достиг своего высшего уровня, дальше развиваться в данной организации не может или несоответствие работников занимаемым должностям. Если компания активно развивается, сотрудники должны успевать за ее темпами.

Смягчить проблему сокращения штатов помогает стратегическое планирование персонала, то есть проведение соответствующей политики привлечения подготовки, ротации квалифицированных кадров. Увольнение из организации вследствие ухода на пенсию может быть заранее спрогнозировано с достаточной точностью по времени, увольнение по болезни, в связи с учебой, службой в армии и т. п. – также не сложно спрогнозировать.

Увольнение должно сработать на благо вашей организации и продвинуть ее вперед, оно должно быть быстрым, грамотным, и вовремя [4].

Гораздо сложнее не найти персонал и удержать его, а повысить его производительность и конкурентоспособность. Это можно сделать только тщательным подбором квалифицированных кадров, систематическим повышением их квалификации, созданием условий для максимально эффективного проявления их способностей, это может привести к улучшению результативности труда

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

сотрудников, что будет являться дополнительным преимуществом предприятия перед конкурентами, и в дальнейшем может вывести предприятие на новый уровень, на новые рынки.

Таким образом, планирование персонала – это необходимый фактор отбора кадров предприятия, их обучения, карьерного роста, для развития и стабильного эффективного функционирования предприятия на рынке.

Список литературы

1. Планирование потребности в персонале [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.executive.ru/wiki/index.php/Планирование_потребности_в_персонале (дата обращения: 04.12.17).

2. Кадровое планирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.grandars.ru/college/biznes/kadrovoe-planirovanie.html (дата обращения: 04.12.17).

3. Управление персоналом: Учебник / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремена // Методы формирования кадрового состава. – 1999 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m152/7_2.htm (дата обращения: 04.12.17).

4. В каких ситуациях следует увольнять сотрудника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://delovoymir.biz/v-kakih-situaciyah-nado-uvolnyat-sotrudnika.html (дата обращения: 04.12.17).

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