

**Измалкова Наталья Валерьевна**

студентка

Институт права и экономики

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

**Шабалина Татьяна Александровна**

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный

университет им. И.А. Бунина»

г. Елец, Липецкая область

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ РЫНКА**

***Аннотация:** в статье уточняется сущность экономической категории «персонал организации», его классификация. Рассмотрены задачи планирования потребности в персонале. Обобщены теоретические аспекты механизма планирования количественной и качественной потребности в кадрах.*

***Ключевые слова:** персонал, рыночная экономика, руководители, специалисты, исполнители, промышленное предприятие, механизм планирования, качественная потребность, количественная потребность.*

В современных рыночных условиях и жесткой конкуренции на промышленных предприятиях особое внимание уделяется такому важнейшему фактору производства, как персонал предприятия. От эффективности его использования зависят конечные результаты деятельности организации. Персонал организации представляет собой совокупность работников различных категорий и профессий, которые входят в его списочный состав, занятых единой производственной деятельностью, целью которой является получение прибыли (или дохода) и удовлетворение своих материальных потребностей. На российских промышленных предприятиях персонал делится в зависимости от выполняемых функций на три категории.

В первую категорию входят руководители (управляющие менеджеры). Данный персонал разрабатывает стратегию и тактику развития предприятия, распоряжается ее ресурсами, принимает управленческие решения и несет ответственность за их реализацию, осуществляет выполнение стратегических планов и текущих задач, принимают решения о подборе и расстановке персонала, координируют работу отдельных подразделений или работников, контролируют и регулируют административные и организационно-управленческие функции.

Во вторую категорию входят специалисты. К ним относят работников технологических, экономических, юридических, проектных, научных, исследовательских и прочих служб предприятия, которые проводят разработку и освоение новых видов продукции и организации производства, осуществляют проектные расчеты, совершенствуют технологию производства и т. д. Персонал данной категории не принимает самостоятельных решений, но он обеспечивает руководителей информацией, которая необходима для принятия оптимального управленческого решения.

В третью категорию входят исполнители. К ним относят основных и вспомогательных рабочих, работников обслуживающих хозяйств, рекламных агентов и т. п. Данный персонал выполняет задачи, поставленные руководителем, принимает участие в организации производства товаров и услуг, реализует инновационные проекты предприятия и т. д. [2, с. 187].

В условиях конкурентной экономики особое внимание следует уделять вопросам кадрового планирования. С его помощью научно обосновывается количественная и качественная потребность предприятия в персонале на плановый период.

Механизм планирования потребности в персонале решает следующие задачи:

- формирование работоспособного трудового коллектива, который способен выполнять поставленные цели и задачи;
- создание оптимальной квалификационной и половозрастной структуры трудового коллектива предприятия;

- реализация мероприятий по повышению квалификации, подготовке и переподготовке кадров предприятия;
- формирование оптимального соотношения между численностью персонала и объемом труда в плановом периоде;
- ротация персонала;
- проведение мероприятий совершенствования организации труда;
- оптимизация средств на содержание персонала.

Различают количественную и качественную потребность в персонале. Данные виды потребности рассматриваются и рассчитываются во взаимосвязи.

Качественная потребность в кадрах – это потребность по определенным профессиям, специальностям, категориям, квалификации. При расчете данного показателя ориентируются на следующие нормативные положения:

- профессионально-квалификационное деление работ, которое указано в производственной и технологической документации;
- штатное расписание организации и ее подразделений, где указывается список должностей;
- должностные инструкции, в которых указываются требования к работникам определенной должности;
- прочая документация, которая регламентирует организационные и управленческие процессы и определяет требования к профессионально-квалификационному составу исполнителей.

При расчете качественной потребности в персонале происходит одновременный расчет количества кадров по каждому критерию качественной потребности. Для расчета общей потребности предприятия в персонале суммируют количественную потребность по отдельным качественным критериям.

Для определения качественной потребности в руководителях и специалистах можно использовать алгоритм последовательной разработки следующих документов:

- организационной структуры предприятия в целом, а также отдельных структурных подразделений предприятия;

- штатного расписания;
- должностных инструкций руководителей и специалистов, а также описание рабочих мест.

При определении количественной потребности в персонале выделяют:

- общую потребность – это вся численность персонала, которая необходима предприятию для выполнения запланированного объема работ;
- дополнительная потребность – количество работников, необходимое в планируемом периоде дополнительно к имеющейся численности базового года, обусловленное текущими нуждами предприятия.

Таким образом, в условиях рыночной экономики механизм планирования потребности в персонале играет важную роль. Ни одно предприятие не сможет достичь поставленных целей без оптимального количественного и качественного состава персонала. Научно-обоснованное планирование потребности в персонале должно осуществляться на всех этапах внутрифирменного планирования, причем этот процесс должен постоянно совершенствоваться с учетом достижений передового отечественного и зарубежного опыта.

### ***Список литературы***

1. Вдовин С.М. Система менеджмента качества организации / С.М. Вдовин. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 299 с.
2. Мамаева Л.Н. Менеджмент организации. Введение в специальность / Л.Н. Мамаева – М.: Изд-во КноРус, 2013. – 232 с.