УДК 658.3

Виризуб О.І.,
ст. гр. МЕ-12,
Кіріченко О.В. – науковий керівник**,**
асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Кадрове планування в організації

Кадрове планування є найважливішим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегії і цілей, сприяє їх виконанню через відповідні заходи.

Зміст кадрового планування полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, у відповідності з їхніми здібностями, нахилами і вимогами виробництва. Воно має здійснюватись як в інтересах організації, так і в інтересах її персоналу.

Кадрове планування інтегрується у загальний процес планування і передбачає моніторинг змін у професійно-кваліфікаційній структурі кадрів, а головне – виявлення майбутньої потреби у персоналі з точки зору кількісних та якісних характеристик.

В теорії та практиці кадрового менеджменту отримала найбільшого розповсюдження наступна схема кадрового планування (рис. 1).

Рисунок 1 – Послідовність дій кадрового планування

Кадрове планування охоплює п’ять послідовних етапів:

1-й етап: Інформаційний – збір та обробка необхідної інформації про діючий персонал і його розвиток у перспективі.

2-й етап: Розробка проектів кадрового плану – аналіз кадрових ситуацій і перспектив їх розвитку; розробка альтернативних варіантів проектів кадрового плану.

3-й етап: Прийняття рішень – затвердження одного із варіантів плану як обов’язкового орієнтиру для діяльності кадрової служби.

4-й етап: Визначення необхідних витрат: Проводяться розрахунки витрат на утримання персоналу.

5-й етап: Кадровий контроль – здійснення контролю та виконання кадрових рішень на основі планових і поточних даних організації; коригування кадрових цілей на основі зміни цілей організацій.

Важливим елементом кадрового планування є визначення чисельності виробничого та управлінського персоналу. Окреслюючи цілі та напрямки розвитку діяльності підприємства, його керівництво має визначити необхідні для їхньої реалізації ресурси, у тому числі трудові.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку самих трудових ресурсів, а й на можливий рівень їхнього використання та на аналіз факторів, які впливають на цей рівень, технічних, організаційних, соціально-економічних [1].

Об'єктами аналізу при цьому є: номенклатура продукції, що виготовляється, послуг, що надаються; втрати робочого часу та їх причини; характер та порівняльний рівень технологічних процесів і устаткування; прогресивність та відповідність вимогам організації праці та виробництва; рівень мотивації трудової діяльності; норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

Визначення планової чисельності персоналу залежить від специфіки підприємства, особливостей його функціонування. Зокрема: 1) розрахунки за обсягом будуть різними для підприємств масового та серійного виробництва у порівнянні з підприємствами одиничного й дослідного виробництва; 2) підприємство, яке докорінно диверсифікує свою діяльність, натрапить на значно більші проблеми в розрахунках ніж підприємство, що тільки збільшує обсяги виробництва чи надання послуг; 3) підприємству, виробництво на якому має ритмічний характер протягом усього року, незнані проблеми виробництва сезонного характеру, у тім числі щодо розрахунків чисельності персоналу [3].

За визначення чисельності на перспективний період необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, а саме: ринкову кон'юнктуру, зв'язану з відповідним видом діяльності; циклічність розвитку економіки, передбачення можливого загального економічного спаду; регіональні особливості ринку праці (переміщення виробничих потужностей в регіони з нижчою вартістю праці); державні (урядові) програми, замовлення, контракти (згідно з останніми підприємство зобов'язане створювати нові робочі місця); юридичні аспекти (закони, договори з профспілками і т. ін.), що регулюють трудові відносини, захищають інтереси окремих категорій населення та працівників; можливості використання тимчасового наймання працівників, надомної праці [2].

Підводячи підсумки, можна сказати, що кадрове планування – це система підбору кваліфікованих кадрів, при використанні двох видів джерел – внутрішніх і зовнішніх, що мають на меті забезпечити потреби організації в необхідній кількості фахівців. Кадрове планування завжди буде актуальним, тому що без висококваліфікованого персоналу не може функціонувати жодна організація.

Список літератури

1. Визначеннячисельності окремих категорій працівників/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/294/61.pdf

2. Кадрове планування в організаціях / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1212012450727/menedzhment/kadrove_planuvannya_organizatsiyah

3. Сочинська І. М., Липчанський В. О. Система оцінювання управлінського персоналу на підприємстві / І. М. Сочинська, В. О. Липчанський // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. / Відп. ред. О. О. Бєляєв – К.: КНЕУ, 2001. – С. 439 - 444.