

**УДК 331.108**

**Ермолова Т.С.**

**студентка**

**4 курс, факультета «Бизнеса и рекламы»**

**Орловский государственный университет экономики и торговли**

**Россия, г. Орёл**

**Научный руководитель: Голоктионова Ю.Г.**

**кандидат экономических наук, доцент**

### **ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ**

*Аннотация: В данной статье раскрыта сущность, изучена методика, проведена оценка целей и анализ задач планирования потребности в кадрах на предприятии. Изучены методы определения потребности в персонале. В работе исследована эффективность кадровой политики и практического применения планирования потребности в кадрах. Также рассмотрены причины сокращения и естественное движение персонала.*

*Ключевые слова: потребность в персонале, кадровое планирование, планирование персонала, прогнозирование потребности, сокращение кадров.*

**Ermolova T.S.**

**student**

**4 course, faculty of «Business and advertising»**

**The Orel State University of Economics and Trade**

**Russia, Orel**

**Scientific supervisor: Goloktionova Yu. G.**

**candidate of economic Sciences, associate Professor**

### **PLANNING STAFFING NEEDS**

*Abstract: In this article the essence is revealed, the technique is studied, the estimation of the purposes and the analysis of tasks of planning of requirement for the car at the enterprise is carried out. Methods for determining staffing requirements have been studied. In the work of the Island machine efficiency*

*policy and practice the application of planning needs in the machine. The reasons for the reduction and Stephen staff movement are also considered.*

*Keywords: need for personnel, personnel planning, personnel planning, needs forecasting, personnel reduction.*

Кадровая политика организации — это система взглядов, требований, норм, принципов, ограничений, определяющих основные направления, формы, методы работы с персоналом. Она концентрируется на результате установленных задач и конечных целей. В ее рамках складываются главные основы, способы, формы и средства влияния на интересы, действия и работоспособность сотрудников для большего применения их интеллекта, творческих и физических возможностей на любом отдельно взятом предприятии.

Цель — обеспечить потребности организации в необходимом количестве специалистов в конкретные временные рамки.

Планирование персонала на предприятии играет немаловажную роль. Определение потребности в персонале — первоочередная проблема. Планирование — это целая система важных процедур, проводимых с определенной целью — иметь работников необходимой квалификации, для выполнения конкретной работы в назначенном месте и в определенный час [4].

Неверно предполагать, что планирование сводится только к составлению кадрового плана с заранее обозначенными датами, к которым необходимо заполнить те или иные вакансии. Требуется более глубокий анализ реальных потребностей в персонале. Таким образом, планирование персонала должно стать неотъемлемой частью кадровой политики любой современной организации.

Основные задачи планирования:

- обеспечение организации персоналом в установленные сроки с минимальными издержками;

- создание продуктивной работы по рекрутингу и подготовке персонала;

- повышение производительность и качество труда.

Планирование потребности в персонале может быть текущим и перспективным. В обоих случаях план потребности в персонале формируется в трех основных направлениях:

- потребность на планируемый объем производства или услуг (в условиях заданной или меняющейся технологии) с учетом имеющейся численности работающих;

- покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала;

- покрытие внепланового выбытия персонала. Для расчета внепланового выбытия могут использоваться статистические данные за последние несколько лет о численности сотрудников, уволенных по внеплановым причинам [1].

После того, как руководство предприятия убедились, что это рабочее место действительно нужно можно составлять кадровый план.

Кадровый план позволяет описать оптимальные, реальные и предельно допустимые сроки закрытия той или иной вакансии, а также сопоставить загруженность по подбору персонала в различные моменты времени. Сначала потребность в персонале обуславливается долгосрочными планами предприятия, а уже потом ситуация с кадрами сказывается на развитии планов организации.

Виды планирования персонала:

1. Стратегическое. Это долгосрочное планирование. Оно рассчитано на длительное время (от 3 до 10 лет). Основано стратегическое планирование персонала на долговременной стратегии компании с учетом воздействия внешних и внутренних факторов.

2. Тактическое. Рассчитано на более короткий срок (1-3 года). Планируется определить проблемы, которые мешают реализовать стратегию

по управлению сотрудниками и организовать меры решения данной проблемы. Такое планирование ставит перед собой точные цели и предполагает определенные мероприятия, с помощью которых можно достигнуть цели.

3. Оперативное. Планирование на месяц, квартал (до года). Направлено на реализацию некоторых оперативных целей (набрать сотрудников, обучить, помочь адаптироваться и аттестовать) [3].

Планирование и прогнозирование потребности в персонале еще учитывает такие факторы, как:

1. Штатная ведомость.
2. Кадровая политика.
3. Стратегия компании по управлению персоналом.
4. Текучесть персонала.
5. Размер заработной платы.

Принципы планирования персонала — именно на них опирается планирование использования персонала.

Рассмотрим ряд принципов:

- вовлеченность работников предприятия;
- непрерывность, т.к. планирование — это непрерывный процесс с повторяющимися циклами;
- гибкость (маневренность), т.е. внесение корректировки в связи с поменявшимися обстоятельствами;
- согласование планов для взаимосвязи и единства организации в целом;
- экономичность — минимальные затраты при максимальном эффекте;
- создание комфортных условий для исполнения плана.

Все эти принципы универсальны и пригодны для разных уровней управления.

Анализ обеспеченности предприятия персоналом проводится в каждой компании. Сравнивается фактическое количество сотрудников определенной категории и профессии с плановым. Важно проанализировать качественный состав сотрудников по уровням их квалификации.

Дополнительная потребность в персонале возникает практически в каждой организации. Оценка потребности в персонале имеет качественный и количественный характер и поэтому подразделяется на два вида. Рассмотрим их более подробно:

1. Качественная потребность в персонале. Это потребность, которая учитывает категорию, профессию, специальность и уровень требований к сотрудникам.

2. Количественная потребность в персонале. Это необходимость в некотором числе сотрудников для компании и ее подразделений. Определение количественной потребности в персонале осуществляют, сравнивая расчетное число работников и фактическую обеспеченность в текущем периоде [5].

Определяя кадровое обеспечение организации, следует пользоваться различными методами. Их существует великое множество: и простые, и очень сложные. Выбирая методы планирования персонала, следует опираться на количество нужных финансовых, информационных и других ресурсов, на специфику деятельности предприятия, а также уровень мастерства работников, которые осуществляют планирование.

Методы прогнозирования:

1. Метод трудоемкости. Составляется список действий и задач для сотрудников и регистрируется время выполнения, а потом усредняется. Считается, что данный анализ помогает получить нормы трудовых затрат и рассчитать количество сотрудников, которые необходимы, чтобы выполнить некоторые задачи. Результат такого метода — полезность и значимость проводимых операций.

2. Метод расчета по нормам обслуживания. Схож с предыдущим методом. С помощью него легко выявить необходимость персонала. Нужно учитывать норму выработки и объем планового производства. Первые два метода полезны для расчета в сфере производства и обслуживания.

3. Метод экспертных оценок. Данный метод опирается на мнение экспертов (обычно руководителей организации), их интуицию и опыт.

4. Метод экстраполяции. Заключается в перекладывании нынешней ситуации компании на запланированный период с учетом рыночной специфики и изменениями финансовой ситуации. Подходит на короткий срок и в финансово-стабильных компаниях.

5. Метод Дельфи. Кадровые работники и эксперты письменно обмениваются мнениями. Далее создается опрос для большого числа независимых экспертов, а затем его результаты разбираются кадровыми сотрудниками, которые и принимают окончательное решение.

6. Групповая оценка. Техника использования данного метода — собирают группы, в которых определяются проблемы и задачи, совместно выбираются методы решения.

7. Компьютерная модель планирования. Использование такой модели дает возможность совмещать разные методы прогноза, что увеличивает их точность.

Сокращение кадров необходимо проводить по плану. Причинами увольнения персонала могут быть организационного, экономического или технологического плана. Кадры могут сокращаться, если работников больше, чем это необходимо для новой рыночной ситуации. Причиной сокращения могут быть также несоответствие работников занимаемым должностям, технический прогресс, что снижает затраты на рабочую силу. Чтобы уменьшить проблему сокращения кадров, нужно использовать 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.

Своевременные методы определения потребности в персонале: перемещения, переобучение, прекращение приема на работу в условиях ухода людей на пенсию и так далее являются средствами осуществления политики на внутрифирменном рынке труда.

Планировать естественное движение персонала: выход на пенсию, увольнение по болезни, в связи с учебой, службой в армии и т. п. – не сложно, но необходимо, чтобы своевременно была подготовлена равноценная замена. Сложнее другое – укрепить потенциал коллектива, повысить его конкурентоспособность. Существует несколько способов, среди которых – тщательный подбор персонала, систематическое повышение их квалификации, создание условий для максимально эффективного проявления их способностей [2].

Таким образом, планирование персонала – есть важный и просто необходимый фактор стабильного функционирования предприятия и его динамичного развития, причём планирование персонала заключается не только в планировании найма нужных сотрудников, но и в планировании их обучения, их карьерного роста. В целом же планирование персонала, сопряжённое с планированием производственно-коммерческой деятельности компании, способно максимизировать результативность труда сотрудников фирмы, и тем самым принести компании дополнительные преимущества перед конкурентами, дать толчок к новым завоеваниям на рынке.

### **Использованные источники:**

1. HR – МЕНЕДЖЕР [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hrm.ru/planirovanie-potrebnosti-v-personale> (дата обращения: 20.03.2018).
2. HR – Portal [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/opredelenie-potrebnosti-organizacii-v-personale> (дата обращения: 20.03.2018).
3. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник. – М.: «Дашков и К°», 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-394-02375-0.
4. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 309 с. - ISBN 978-5-4458-6559-9.
5. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова и др. - 2-е изд. перераб. и доп. - М: Юнити-Дана, 2015. - 561 с. - ISBN 5-238-00290-4.