

Чупрова А.А.
*студент ОмГПУ «Омский государственный педагогический университет»,
Омск*

В. Н. Елкина
*канд.экон.наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОмГПУ
«Омский государственный педагогический университет»,
Омск*

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

Аннотация. В данной статье рассмотрено понятие кадрового планирования, раскрыто его сущность, преимущество.

Ключевые слова: *управления персоналом, кадры предприятия, кадровое планирование, кадровая политика*

Chuprova A.A.
*student of Omsk State Pedagogical University
Omsk*

В. Н. Елкина
*канд.экон.наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОмГПУ
«Омский государственный педагогический университет»,
Омск*

HR PLANNING: CONCEPT AND ESSENCE

Annotation. In this article, the concept of personnel planning is considered, its essence and advantage are revealed.

Keywords: *personnel management, personnel of the enterprise, personnel planning, personnel policy*

Современное развитие нашего государства характеризуется постепенным переходом от экспортно-сырьевого к инновационному методы экономического роста, в основе которой важным звеном является лицо (профессионал), который обладает необходимыми знаниями, уровнем образования и опытом, который отвечает требованиям современного общества. По этой причине человеческий капитал, как основное ядро, в котором сосредоточены знания, опыт, умение и профессионализм становится

основным стратегическим ресурсом современной экономики и основным элементом любой организации [3, с. 38].

Планирование персонала (кадровое планирование) является важным элементом общей системы планирования организации. Данный процесс связан с определением потребности предприятия (на определенном этапе его развития) в персонале не только в количественном, но и качественном. Для того чтобы предприятия могло развиваться и устоять в период экономической нестабильности необходим высококвалифицированный персонал и также готовый к новациям и новому опыту. В этой связи роль управления трудовыми ресурсами увеличивает, а это значит и увеличивается и функциональная область в управлении и персоналом: подготовка, повышение квалификационного уровня, составляющие элементы трудового потенциала, оценка и методы деятельности кадров, профессиональная подготовка и мотивация. В настоящее время существует множество определений понятия «кадрового планирования» Так по Мнению Демидовой Е.В, Кадровое планирование – это технология работы с персоналом, цель которой состоит в определении потребностей организации в человеческих ресурсах в различных темпоральных периодах. С точки зрения Кудряшова В.С. •Кадровое планирование – целенаправленная, обоснованная и организованная деятельность, направленная на обеспечение организации в нужное время в необходимом количестве квалифицированными кадрами. С позиции Шестакова Е.В. кадровое планирование – это направленная деятельность организации по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, контролю за его использованием[1, с. 55].

В целом же в данной статье под кадровым планированием мы понимаем непрерывный процесс по планированию потребности предприятия

в кадрах, что становится основой для достижения высоких результатов деятельности предприятия.

Сущность кадрового планирования заключается в обеспечении людей рабочими местами на определенном этапе развития предприятия в необходимом количестве, способностями, опытом, профессионализмом и иными требованиями предприятия. Исходя из производительности и мотивации рабочие места должны позволять сотрудникам развивать свои профессиональные способности и улучшить эффективность труда [4, с.67].

В процессе изучения кадрового планирования нами были выделены ее виды (рис. 1)



Рисунок 1 – Виды кадрового планирования

Такое многообразие видов кадрового планирования в организации связано с многозадачностью процесса управления персоналом. Каждая категория носит важный характер и требует пристального внимания, при этом не следует ставить акцент только на одном из компонентов, так как работа с кадровым планированием является комплексной [2, с. 303].

У кадрового планирования есть ряд преимуществ (рис. 2). Данные преимущества указывают на то, что без кадрового планирования предприятие не сможет долго существовать.

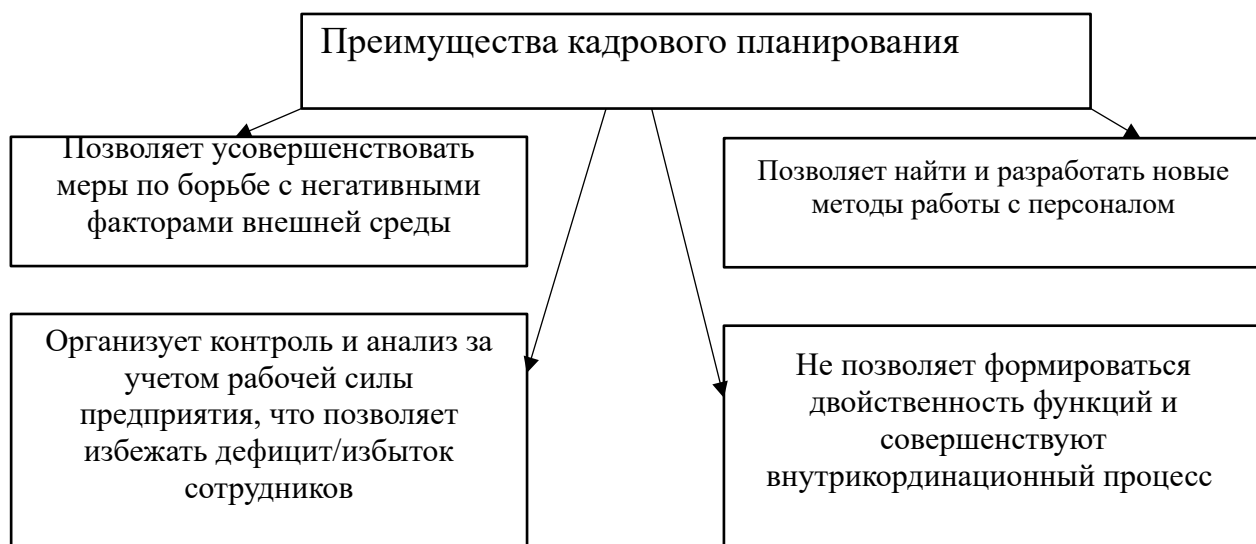


Рисунок 2. - Преимущества кадрового планирования

Таким образом, эффективно организованное кадровое планирование является инструментом оптимизации в использовании кадров, совершенствовании процедуры приема сотрудников, системе организации подготовки, переобучение и обучения, сокращении издержек на персонал. Именно грамотная и комплексная работа по кадровому планированию оказывает воздействие на результаты деятельности предприятия.

Использованные источники

1. Кавецкая Р.И., Шевченко Н.Н. Кадровое планирование как стратегия управления человеческими ресурсами организации // В сборнике: Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента. сборник статей по материалам XVII-XVIII международной научно-практической конференции. 2019. –С. 54-58.

2. Лычкань Л.П. Планирование потребности организации в персонале как начальная ступень процесса кадровой политики и кадрового планирования // Ученый совет.– 2021.–№ 4.– С. 303-315.

3. Перевозина В.С. Значение и роль кадрового планирования // Студенческий форум. –2021.–№ 1-2 (137). –С. 38-41.

4. Рущицкая О.А., Кружкова Т.И., Ручкин А.В., Батракова С.И., Фетисова А.В. Роль кадрового планирования в современной организации // Право и управление. –2023.–№ 2. –С. 67-73.