

ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Важнейшей составной частью процесса формирования тактического плана промышленного предприятия является планирование кадрового обеспечения производства. Последнее осуществляется в контексте ресурсного обоснования производственной программы, представляющего собой систему взаимосвязанных плановых расчетов производственной мощности, потребности предприятия в трудовых, материальных и финансовых ресурсах.

Следует отметить, что планирование кадрового обеспечения производства является значительно более сложной задачей, чем планирование материально-вещественных факторов производства, на что указывает в своих работах ряд известных экономистов [1, с. 384 и др.]. Сложность решения указанной задачи обусловлена специфическим характером данного ресурса.

Персонал предприятия – это не обычный ресурс. Во-первых, он создает стоимость большую, чем он стоит; во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить ни одно производство; в-третьих, от него во многом зависит эффективность использования всех вовлеченных в производство ресурсов [2, с. 203]. В-четвертых, трудовой коллектив предприятия не представляет собой алгебраическую сумму отдельных его работников, что обуславливает необходимость учета в кадровом планировании синергетического эффекта, оценка которого на сегодняшний день представляется весьма сложной задачей [1, с. 384 и др.]. В-пятых, персонал является основным объектом и субъектом управления на предприятии. Но самое главное – это то, что данный ресурс требует специфических способов управления эффективностью его использования – специальной кадровой политики, под которой понимают «систему теоретических взглядов, идей, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы» [3, с. 128].

Рассмотренные выше особенности трудовых ресурсов предприятия обуславливают специфические требования, предъявляемые к планированию кадрового обеспечения производства и предприятия. Данная задача может быть успешно решена только в результате осуществления комплекса взаимосвязанных плановых расчетов, выполняемых в системе кадрового планирования, цели которого значительно выходят как за рамки задачи ресурсного обеспечения производства, так и за рамки задачи кадрового обеспечения предприятия. Так, кадровое планирование направлено как на решение производственных задач, так и на удовлетворение интересов и потребностей работников. «Для предприятия важно иметь в нужное время и в нужном месте персонал в определенном количестве и соответствующей квалификации, а работникам – нормальные условия труда, стабильность занятости и справедливость оплаты» [4, с. 189].

Отсюда логически вытекают две глобальные цели (задачи) кадрового планирования на предприятии:

- кадровое обеспечение производства и предприятия;
- обеспечение благоприятных условий труда и всестороннего развития работников предприятия.

В направлении достижения первой цели необходимо решение целого ряда частных задач, включая: 1) оценку наличного персонала; 2) определение текущих и перспективных потребностей в персонале соответствующих профессий, специальностей и квалификационных уровней; 3) изучение рынка труда; 4) определение внутренних и внешних источников удовлетворения потребностей в персонале; 5) обоснование действенных направлений и путей повышения производительности труда.

Вторая цель, связанная с удовлетворением интересов и потребностей работников, с одной стороны, имеет самостоятельное значение, с другой стороны, носит подчиненный характер по отношению к первой цели, поскольку является инструментом кадрового обеспечения предприятия. Так, для привлечения и закрепления на современных предприятиях высококвалифицированной рабочей силы, помимо обеспечения действенных материальных стимулов, необходимо:

- создание благоприятных условий труда и отдыха [1, с. 384] и социально-психологического климата в коллективе [5, с. 135];
- обеспечение высокого качества трудовой жизни (удовлетворение работника своим трудом, обогащение содержания труда) [5, с. 134];
- создание условий для максимального раскрытия способностей работников [4, с. 190] и всестороннего их развития.

Необходимость реализации указанных мероприятий для достижения второй глобальной цели кадрового планирования не только значительно усложняет процесс планирования кадрового обеспечения предприятия, но и обуславливает существенное увеличение затрат на решение данной задачи.

Литература

1. Ильин А.И. Планирование на предприятии: Учебник / А.И. Ильин. – Мн.: Новое знание, 2003. – 4-е изд., стереотип. – 635 с.
2. Грузинов В.П. и др. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.П. Грузинова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 535 с.
3. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства: Навч. посіб. 3-є вид. – К.: Каравела, 2008. – 352 с.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
5. Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомоллов А.Ю. Планирование на предприятии. Учебник. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. – 328 с.