

Статкевич Аліна,
студентка 3 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний
університет,
м. Кам'янець-Подільський

РОЛЬ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Успіх діяльності будь-якої організації залежить від її співробітників. Гостра конкуренція, яка панує сьогодні на ринку, змушує підприємства України приділяти увагу довгостроковим нюансам кадрової політики, яка базується на науково аргументованому плануванні. Ефективне кадрове планування, як правило, дієво впливає на роботу організацій завдяки оптимізації використання персоналу, виявленню й результативному використанню професійного потенціалу працівників, формуванню основних принципів з метою комплексного набору й відбору персоналу, зменшенню сукупних витрат на робочу силу за рахунок продуманої, послідовної й інтенсивної кадрової політики. На думку Т.П. Єлісеєвої, кадрове планування персоналу – це визначення потреб у персоналі, планування заходів щодо залучення персоналу, його адаптації й розвитку [1, с. 90]. При цьому С.С. Кузьминський вважає, що кадрове планування – це частина загального процесу планування в організації, завдання якого полягає в складанні переліку необхідних фахівців, які можуть знадобитися організації в найближчому майбутньому для її стратегічного розвитку [2, с. 44].

Основним кадровим завданням будь-якого підприємства можна назвати забезпечення штату достатньою кількістю персоналу відповідної кваліфікації, необхідною для досягнення виробничих цілей. Тому кадрове планування повинне виконуватися як в інтересах підприємства, так і в інтересах його персоналу [3].

На сьогоднішній день висока мобільність фахівців, персоналозалежність у ряді галузей, демографічні спади стали основними причинами гострої потреби у висококваліфікованому персоналі в усьому світі, сприяють розвитку кадрового менеджменту й популяризації кадрового планування, як інструменту забезпечення організації в людському ресурсі. Якщо звернутися до зарубіжного досвіду кадрового планування персоналу, то, наприклад, для англійської організації, з її системою цінностей, заснованій на теорії людських відносин, характерне формування кадрової політики, побудованої на повазі особистості працівника, системі мотивації й заохочення, а кадрове планування орієнтоване на створення системи постійного творчого зростання працівника за рахунок програм навчання й підвищення кваліфікації [4, с. 14]. У Німеччині студент, що закінчив університет і влаштовується на роботу за фахом, уже розуміє чого йому очікувати від роботи, які там вимоги. У свою чергу роботодавець знає, якими навичками й знаннями буде володіти студент. Якщо звернутися до вітчизняних організацій, то слід зауважити, що кадрова політика в українських організаціях має різний ступінь усвідомлення й формалізації. В одних – принципи кадрової політики усвідомлені й формалізовані в достатній мірі, в інших – слабо пророблені, дозволяючи процесу управління персоналом здійснюватися у великому ступені ситуаційно або стихійно [5, с. 57]. Зазначений ефект досягається тим, що кадрове планування дозволяє: оптимізувати управління керування кадровим складом, визначивши його актуальний стан, виявивши «вузькі місця» і вчасно ініціювавши необхідні коригувальні заходи; вчасно виявити й реалізувати нові можливості організації, помітити загрози й уникнути їх; мінімізувати управлінські помилки в галузі персоналу, виробництва, маркетингу; оптимізувати використання людських, фінансових й інших ресурсів шляхом їх раціонального розподілу й скорочення непередбачених витрат на персонал; сфокусувати увагу й зусилля на вирішення найбільш важливих для управління персоналом і для всієї організації завдань, забезпечити ї ресурсну підтримку з боку інших підрозділів та їх керівників;

забезпечити високу задоволеність працівників умовами праці за рахунок урахування інтересів і побажань працівників [6, с. 35].

Вважаємо, що застосування на підприємстві систематичного кадрового планування дозволяє значно підвищити якість кадрових рішень у порівнянні з тими рішеннями, які приймаються імпровізовано, що формує передумови для досягнення цілей організації й забезпечує перспективи її розвитку. Також варто відзначити, що в різних країнах є свої підходи й методи кадрового планування. Найбільш успішні в цій сфері такі країни як Японія, США, Німеччина. Для успішного розвитку економіки України необхідний розвиток вітчизняних підприємств, і одним із кроків цього розвитку є оптимальне кадрове планування. Головним завданням організацій має стати забезпечення в потрібний час необхідну кількість робочих місць. Кадрове планування повинне створювати умови задоволеності роботою й підвищення продуктивності праці персоналу.

Список використаних джерел

1. Елисеєва Т.П. Стратегія кадрового планування в організації. К: аспекти праці. 2015. С. 54.
2. Кузьминський С.С. Теоретико-методологічні основи кадрового планування як елементу кадрової політики. 2013. №6. С.44- 45.
3. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С.118-123.
4. Бажин А.С. Зарубіжний досвід організаційно-кадрового аудита і кадрового планування. Київ : Економіка і соціум. 2015. №1(14). С.12-15.
5. Гребеньок І.В. Кадрова політика підприємства в сучасних умовах та методологічні засади її формування .К.: КНЕУ, 2012. С. 49-64.
6. Гайдученко С.А. Кадрове планування на підприємствах України. Київ: Персонал. 2014. №6. С.23-27.