

Байцер Олександр
Здобувач вищої освіти 1 курсу ОС Магістр
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

КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Розвиток економіки, як відомо, вирішальною мірою залежить від кадрів. Стрижнем будь-якої організації є люди. Кваліфікований персонал дорогий, але його відсутність обходиться дорожче втричі, а неправильне управління – в десять разів.

На багатьох українських підприємствах не проводять системної роботи з персоналом, яка передбачала б науково обґрунтоване вивчення його професійних здібностей, планування їхнього кар'єрного зростання, добір, підготовку, оцінку і розстановку керівних кадрів, розроблення системи заробітної плати, підвищення кваліфікації кадрів, формування перспективних програм соціально-економічного розвитку трудового колективу. Для вирішення цих завдань потрібно, насамперед, чітко з'ясувати особливості кадрової політики. Адже праця у сфері управління потребує спеціалістів високої кваліфікації й характерна великою складністю, що залежить від багатьох чинників: характеру виконуваних функцій та ієрархічного рівня управління, чисельності підлеглих, їхньої кваліфікації, рівня розвитку виробництва, ресурсної забезпеченості та ін. Тому постає необхідність забезпечення формування нової системи роботи з кадрами шляхом створення і реалізації такої кадрової політики, яка б відповідала сучасним економічним реаліям.

Г.В. Щьокін висловлює позицію, згідно з якою кадрова політика – це комплексна система управління людськими ресурсами, система управління

людьми в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрям діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів. Кадрова політика розрахована на тривалий період та охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування і раціональне використання людських ресурсів, забезпечення ефективного розвитку кадрового потенціалу [7].

Визначено, що кадрова політика – один із пріоритетних напрямів діяльності держави щодо координації заходів, які вживаються з метою розвитку і вдосконалення всього трудового потенціалу країни, і здійснюється, як правило, у трьох основних площинах: у системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, на державних підприємствах, в установах, організаціях і на недержавних підприємствах [4].

Сучасне комплектування підприємства кадрами і реалізація довготермінової, орієнтованої на майбутнє, кадрової політики неможливе без чіткого кадрового планування. Кадрове планування є найважливішим засобом управління системою роботи з персоналом підприємства і тому повинно виконуватися як в інтересах підприємства, так і персоналу. Для підприємства важливо мати в необхідний час в достатній кількості і відповідної якості персонал, який здатний вирішувати конкретні завдання, досягати визначених цілей. Тому планування персоналу повинно передбачати також визначення методів оцінки, мотивації більш високої продуктивності праці та задоволення нею. Це пов'язано з тим, що працівників в першу чергу приваблюють ті робочі місця, де створені умови для розвитку їхніх здібностей і гарантований високий та постійний заробіток [3, с.118].

На думку Ф. Хміль, кадрове планування – це система комплексних рішень і заходів із реалізації цілей організації та кожного працівника, яка дає змогу [6]: забезпечити організацію персоналом відповідно до кількості та вимог робочих місць; дібрати таких людей, які могли б вирішувати окреслені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах; забезпечити високий

рівень кваліфікації працівників; забезпечити активну участь працівників в управлінні організацією.

Необхідно відзначити, що кадрове планування є складовою частиною планування в організації, оскільки кожний вид діяльності має бути забезпечений персоналом і стане ефективним за умови інтеграції в загальний процес планування

Попередньою умовою планування потреби в персоналі мають бути аналіз і проектування робочих місць. Аналіз робочого місця дасть змогу визначити: час, необхідний для виконання основних виробничих операцій; операції, які необхідно ввести до виробничого процесу; організацію робочого місця; доцільний режим роботи; особисті характеристики, необхідні робітникам для виконання виробничої операції; використання інформації, отриманої в результаті аналізу робочого місця, для розроблення управління персоналом.

Ми вважаємо, що планування персоналу – це система різноманітних форм та методів роботи, спрямованих на своєчасне і високоякісне компонування організацій персоналом, що створює необхідні умови для успішного виконання виробничої програми та соціального розвитку працівників.

Невід'ємним завданням кадрового планування є визначення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованою робочою силою, а також витрати на його поповнення і навчання. Технологія управління персоналом організації охоплює широкий спектр функцій: добір персоналу і приймання на роботу; ділова оцінка персоналу при прийманні, атестації, доборі; профорієнтація і трудова адаптація; мотивація трудової діяльності персоналу і його використання; організація праці та дотримання етики ділових відносин; керування конфліктами і стресами; гарантування безпеки персоналу; керування нововведеннями у кадровій роботі; навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка кадрів; керування діловою кар'єрою і службово-професійним зростанням; керування поведінням персоналу в

організації; керування соціальним розвитком кадрів; вивільнення персоналу.

Отже, кадрове планування сьогодні стає важливим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегій та цілей, орієнтованих на майбутнє, сприяє їхньому виконанню через відповідні заходи. Управління плануванням та розвитком кар'єри в організаційній структурі є складним процесом, який потребує значних ресурсів і не гарантує всім співробітникам реалізацію їхніх професійних амбіцій. Однак його відсутність викликає невдоволення працівників, підвищену плинність кадрів, обмежує можливості ефективно заповнювати вакантні посади.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навчальний посібник. Донецьк: ДонДУЕТ. 2006. 471 с
2. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент. К.: ВД «Професіонал», 2004. 192 с.
3. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С. 118-123.
4. Лаврук О.С. Принципи формування кадрової політики в місцевих органах виконавчої влади. Інформаційне суспільство: проблеми формування і розвитку в сучасних умовах: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та здобувачів вищої освіти 17 травня 2018 року. Кам'янець-Подільський. 2018. С. 250-254.
5. Тарнавська Н.П. Пушкар Р. М. Менеджмент: теорія та практика: підручник для вузів. Тернопіль, 1997. 456 с.
6. Хміль Ф.У. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.
7. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента : учебник. 5-е изд., стереотип. Киев: МАУП, 2004. 280 с.