

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ ШЛЯХІВ ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розкрито питання доцільності й ефективності шляхів планування персоналу на підприємстві та запропоновано зручне групування варіантів класифікації видів навчання працівників.

Аннотация. Раскрыт вопрос целесообразности и эффективности путей планирования персонала на предприятии и предложена удобная группировка вариантов классификации видов обучения рабочих.

Annotation. The issue of the expediency and efficiency of the ways of planning the personnel at an enterprise is revealed and the classification types of workers' training kinds are offered to be grouped in a proper way.

Ключові слова: планування персоналу, структурно визначене планування, індивідуальне планування, колективне планування, навчання.

Кризові явища, що відбуваються в економіці України, значно підвищують роль наукового обґрунтування розвитку підприємства, і важливе значення у цьому процесі посідає використання теорії планування персоналу. Постійна мінливість ринкового середовища зумовила необхідність застосування особливого підходу до системи господарювання на підприємстві. Саме планування персоналу на сьогоднішній день є досить важливим питанням, від вирішення якого залежить успіх компанії та її визнання на ринку праці. Чим вищий рівень невизначеності, що є наслідком нестабільності в суспільстві, тим більшого значення набуває планування.

Дослідженням даної теми займалися такі вчені, як: В. Бабиш, Д. Богиня, В. Єфремов, О. Віханський, В. Геєць, І. Лукинов, Л. Мельник, В. Пономаренко, С. Попов, О. Тридід, З. Шершньова, Л. Шевчук, Р. Фатхутдінов, А. Яковлев та ін. У зарубіжній науковій літературі значну увагу питанням планування приділили Р. Акофф, І. Ансофф, Р. Бранденбург, А. Акер, Д. Хассі, П. Друкер, Г. Міцберг, Дж. Б. Куїнн, Б. Карлоф, У. Кінг, Д. Кліланд, Дж. Стейнер, Дж. Гелбарт та ін. [1]. Але й до сьогодні потребують уваги питання, що стосуються визначення ефективності шляхів планування персоналу.

Метою даної роботи є висвітлення ефективності шляхів планування персоналу на підприємстві, оскільки від доцільності цього питання залежить правильність і корисність організованої роботи в організації.

Планування персоналу як одна із важливих функцій управління персоналом полягає в кількісному, якісному, часовому і просторовому визначенні потреби в персоналі, необхідному для досягнення цілей організації. Планування персоналу ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадровій політиці. Функція планування кадрів стає все більш важливою в забезпеченні стратегії організації, оскільки точний облік майбутніх потреб дає змогу чітко орієнтуватися під час розроблення планів підвищення кваліфікації й роботи з резервом [2].

Адже саме від правильності групування, розподілення та вивільнення персоналу на підприємстві залежить процес роботи в організації та виробництва продукту чи послуг. Розумна та ефективна організація персоналу та його управління дозволить керівництву використовувати всі можливості та здібності своєї робочої команди з максимальною віддачею.

Можна дати таке визначення поняттю планування персоналу: це заздалегідь намічена оптимальна організація та ефективне розподілення персоналу підприємства для досягнення поставлених цілей за визначений період часу з використанням найбільш раціональних засобів та умов праці.

Планування персоналу може здійснюватися за такими напрямками:

структурно визначене планування, тобто планування, що ґрунтується на поділі праці відповідно до виробничого процесу;

індивідуальне планування – планування кар'єри співробітника, планування оновлення персоналу;

колективне планування – планування персоналу колективу або окремих його груп [3].

Усі ці напрями взаємопов'язані між собою та разом утворюють процес ефективної роботи з кадрами, у якому може або збільшуватися чисельність персоналу, або зменшуватися. У випадку зростання відбувається відбір та набір персоналу, в ході якого потрібно чітко уявляти, як закрити майбутні вакансії. Це можуть бути внутрішні переміщення, і тоді закриються одні вакансії, але з'являться інші. Також це може бути самостійний підбір, але тоді потрібно закласти кошти на пошук і добір персоналу. Або можна скористатися послугами кадрових агентств, витрати на які теж потрібно передбачити. Також можливий варіант, коли нові співробітники приймаються не безпосередньо в компанію, а за допомогою аутсорсингу. У цьому випадку підбір персоналу може бути для компанії безкоштовним, але необхідно спланувати витрати на оплату праці, податки і винагороду компанії – провайдеру даної послуги.

Якщо мова йде про зменшення чисельності персоналу, то беруть до уваги питання звільнення робочих. Як не дивно, але воно є невід'ємною частиною планування персоналу в організації. Причому витрати, пов'язані з цим питанням, можуть значно збільшитися [4]. По-перше, необхідно запланувати всі обов'язкові виплати, які передбачені трудовим законодавством, якщо звільнення планується в порядку скорочення. По-друге, необхідно запланувати додаткові виплати, які передбачені трудовими договорами, колективним договором або політикою компанії. Ці виплати можуть значно збільшити ФОП в окремо взятій період.

Одним із питань, яке неможливо оминути, згадуючи про збільшення і зменшення чисельності персоналу

навчання, регламентоване трудовим законодавством (охорона праці);
навчання, обумовлене змінами нормативних документів;
навчання, обумовлене зміною технології;
навчання, що здійснюється з метою підвищення конкурентоспроможності.

Використання даної класифікації допоможе значно зменшити витрати часу на визначення оптимального варіанта навчання персоналу, що, в свою чергу, приведе до найбільш раціонального використання можливостей працівників, їх придатності до праці та бажання працювати. Як результат – це злагоджена робота всього персоналу без простоїв виробництва, за допомогою якої підприємство зможе досягти максимального прибутку з мінімальними витратами в процесі праці.

Отже, визначені шляхи планування персоналу на підприємстві допоможуть ефективно використовувати працівників потрібної організації, вдосконалити виробничий процес і покращити продуктивність праці.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Пугачев В. П. Планирование персонала организации : учебн. пособ. / В. П. Пугачев. – М. : Изд. МГУ, 2011. – 457 с. – Серия "Учебники и учебные пособия". 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом / А. Я. Кибанов, В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 2001. – 496 с. 3. Потапов С. В. Как управлять персоналом : учебник / С. В. Потапов. – М. : Изд. "Эксмо", 2006. – 186 с. 4. Управление персоналом / [Аксенова А. Е., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. и др.] ; под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи ; ЮНИТИ, 1998. – 423 с. 5. Блонська В. І. Вдосконалення планування у стратегічному управлінні розвитком підприємства / В. І. Блонська, Р. Е. Городинський // Львівська ЛКА. – 2008. – № 3. – С. 25–29.