

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Дуйшеналиева А.Дж.¹, Аттокурова А.А.², Риферт К.П.³, Дыйканбаева Н.А.⁴

¹К.пол.н., доцент кафедры «Менеджмент» КГТУ им. И.Раззакова, duishenaliyeva-a81@mail.ru

²Старший преподаватель Международной высшей школы логистики КГТУ им. И.Раззакова, attokurova.oya@mail.ru

³Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» КГТУ им. И.Раззакова, rifert.k@mail.ru

⁴Магистрант группы СМУК-1-21 кафедры «Менеджмент» КГТУ им. И.Раззакова

Аннотация. В данной статье рассматриваются основы кадрового планирования, его виды и специфические особенности. В современном мире усиливается конкурентная борьба. Поэтому организации стремятся найти стабильные источники конкурентного преимущества. Со второй половины 20 века многие предприятия подтвердили на практике взаимосвязь между эффективностью организации и эффективностью ее кадровой политики, в том числе и кадрового планирования.

Ключевые слова: кадровое планирование, кадровое обеспечение, персонал, предприятия.

ИШКАНАНЫН НЕГИЗГИ КАДР АСПЕКТИЛЕРИН ПЛАНДАШТЫРУУ

Дуйшеналиева А.Дж.¹, Аттокурова А.А.², Риферт К.П.³, Дыйканбаева Н.А.⁴

¹И.Раззаков атындагы КМТУнин «Менеджмент» кафедрасынын доценти, с.и.к., duishenaliyeva-a81@mail.ru

²И.Раззаков атындагы КМТУнин Эл аралык логистика жогорку мектебинин ага окутуучусу, attokurova.oya@mail.ru

³И.Раззаков атындагы КМТУнин «Менеджмент» кафедрасынын ага окутуучусу, rifert.k@mail.ru

⁴И.Раззаков атындагы КМТУнин «Менеджмент» кафедрасынын СМУК-1-21 тобунун магистранты

Аннотация. Бул макалада кадрларды пландаштыруунун негиздери, анын түрлөрү жана конкреттүү өзгөчөлүктөрү каралат. Азыркы дүйнөдө атаандаштык күч алууда. Ошондуктан, уюмдар атаандаштык артыкчылыгынын туруктуу булактарын табууга умтулушат. 20-кылымдын экинчи жарымынан тартып, көптөгөн ишканалар иш жүзүндө уюмдун натыйжалуулугун жана анын кадр саясатынын натыйжалуулугун, анын ичинде кадр пландаштыруу ортосундагы байланышты тастыктады.

Өзөктүү сөздөр: кадрларды пландаштыруу, кадрлар, персонал, ишканалар.

THE MAIN ASPECTS OF PERSONNEL PLANNING AT THE ENTERPRISE

Duishenaliyeva A.Dj.¹, Attokurova A.A.², Rifert K.P.³, Dyikanbaeva N.A.⁴

¹Ph.D, Associate Professor of the Department of Management of KSTU I. Razzakova, duishenaliyeva-a81@mail.ru

²Senior lecturer School of Logistics of KSTU I. Razzakova, attokurova.oya@mail.ru

³Senior lecturer Department of Management of KSTU I. Razzakova, rifert.k@mail.ru

⁴Graduate student of the group SMUK-1-21 of the department "Management" of KSTU I. Razzakova

Abstract: *this article discusses the basics of HR planning, its types and specific features. In the modern world, competition is intensifying. Therefore, organizations strive to find stable sources of competitive advantage. Since the second half of the 20th century, many enterprises have confirmed in practice the relationship between the effectiveness of the organization and the effectiveness of its personnel policy, including personnel planning*

Keywords: *personnel planning, staffing, personnel, enterprises.*

Кадровое планирование является важнейшим инструментом (средством, методом), используемым в управлении персоналом. Планирование кадров организации способствует выполнению ее задач через проведение ряда мероприятий. Как составная часть всей системы планирования деятельности предприятия оно не может не испытывать на себе влияние изменений, происходящих при ориентации на рыночные отношения.

Сущность кадрового планирования заключается в обеспечении организации необходимой рабочей силой и определении неизбежных при этом издержек. Предоставленные людям рабочие места должны соответствовать достойным условиям труда и позволять сотрудникам повышать эффективность работы, развивать свои способности.

Причины необходимости планирования персонала:

1. сотрудники с необходимыми знаниями и способностями не всегда находятся в распоряжении предприятия;
2. излишний персонал не может все время эффективно применяться на предприятии.

Поэтому планирование персонала включает в себя два аспекта:

1. разработку мероприятий по привлечению на предприятие специалистов необходимой квалификации;
2. разработку мероприятий по развитию, сохранению, использованию и высвобождению персонала.

В современных условиях кадровое планирование должно осуществляться как в интересах предприятия (организации), так и в интересах ее персонала. Для предприятия важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения поставленных целей. Ответственность за постановку цели кадрового планирования организации берет на себя ее руководство. Это связано с тем, что именно высшее руководство в первую очередь нуждается в реализации кадровых целей. В период нестабильности нужно ставить цели — подобрать сотрудников с антикризисными навыками. Только на таких людей можно полагаться, потому что они не бросят компанию в сложный период, помогут не пикировать на рынке, а иногда даже сделают все, чтобы расширяться или предлагать больше услуг. При этом важно понимать, что максимальной эффективности можно

будет добиться только в том случае, если кадровое планирование станет частью общего процесса планирования, т.е. тогда, когда оно интегрировано в общий процесс планирования на предприятии [1, 2, 5, 8].

Кадровое планирование должно дать ответ на следующие вопросы.

- Какое количество сотрудников вам необходимо, важен ли уровень их квалификации, а также в какие сроки они могут понадобиться?
- Каким образом можно привлечь нужный и сократить излишний персонал без нанесения социального ущерба?
- Как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями?
- Каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения новых квалифицированных работ и поддержания их знаний в соответствии с запросами производства?
- Каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

Таким образом, на каждом предприятии (в организации) возникает необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров. Следует также отметить, что расходы на персонал являются основой для разработки производственных и социальных показателей предприятия. Доля расходов на персонал в себестоимости продукции имеет тенденцию к росту, что обусловлено: отсутствием прямой зависимости между производительностью труда и затратами на персонал; внедрением новых технологий, предъявляющим более высокие требования к квалификации персонала, который становится более дорогим, появлением новых тарифов, повышением цен на товары первой необходимости и т.д.

В зависимости от сроков кадровое планирование на предприятии можно разделить на два вида – долгосрочное и краткосрочное. В чем заключаются особенности каждого из них, рассмотрим в таблице.

Таблица 1. Долгосрочное и краткосрочное кадровое планирование

Виды планирования по срокам	Пояснение	Какие положения рассматриваются
Долгосрочное (планирование сроком от трех лет и более).	В этом случае предприятие оценивает спрос на рабочие места, возможности и предложения внутри организации, а также за ее пределами. Такой тип плана предполагает оценку количества потенциальных сотрудников, и на какие конкретно рабочие места	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование сотрудников, которые ответственны за функции, связанные с кадрами. • Постановка задач кадрам для достижения главной цели предприятия. • Составление характеристики кадров: численность сотрудников и расчет текучки кадров, оценка эффективности труда сотрудников, уровень их заработной платы.

	они могут понадобиться в будущем.	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ внешней среды деятельности предприятия. • Анализ рынка труда с учетом актуальных событий.
Краткосрочное (планирование сроком не более одного года).	Такой вид планирования рассчитан на непродолжительный срок, и используется на предприятии гораздо чаще, чем долгосрочное планирование. В этом случае необходимо детализировать план в зависимости от временного отрезка исполнения задач (неделя, месяц, год), объектов и структуры.	<ul style="list-style-type: none"> • Перечень сотрудников (ФИО, возраст, место проживания, дата назначения на должность). • Квалификация сотрудника. • Данные о текучести кадров. • Информация об упущенном времени работы в связи с простоем, по болезни. • Сведения о продолжительности рабочего дня сотрудника (полный день, частичная занятость, сменный режим), а также информация о продолжительности отпуска. • Данные о заработной плате, в том числе надбавки, премия, тарифы.

Как видно из таблицы 1, при краткосрочном планировании выясняется, какой персонал нужен на сегодняшний день. При долгосрочном планировании привлекается новый. Если возрастает временной период, соответственно возрастает и неопределенность планирования. Поэтому при долгосрочном планировании можно получить только грубые данные, допускающие возможность строить все более детальные планы при уменьшении временного периода.

Таким образом, на предприятии современная организация управления позволяет сократить продолжительность управленческого цикла, уменьшив сроки подготовки и доведения соответствующих документов до исполнителей и повысив тем самым оперативность и эффективность процесса при одновременном снижении численности специалистов.

Однако планирование высвобождения или сокращения персонала имеет существенное значение в процессе кадрового планирования на предприятии. Вследствие рационализации как производства, так и управления образуется избыток рабочей силы. При этом планирование высвобождения персонала позволит избежать передачи на внешний рынок труда квалифицированных кадров и создания для этого персонала социальных трудностей [3, 6, 7, 10].

Организация рационального планирования использования человеческих ресурсов является залогом эффективного функционирования предприятия. Важными аспектами прогнозирования использования рабочей силы на предприятии следует считать кадровую политику, разработку этапов планирования потребностей в специалистах различного профиля. Кадровая политика должна увеличивать возможности предприятия реагировать на меняющиеся требования технологии и рынка.

В заключение важно подчеркнуть, что направления кадрового планирования организации должны обеспечивать, прежде всего, рациональное использование персонала, соответствие квалификационного и творческого потенциала работников требованиям должности. Эффективное использование интеллектуальных, организаторских возможностей сотрудников, их рациональная занятость благоприятно сказывается на динамике развития всей кадровой системы

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. *Дуйшеналиева, А. Д. Сущность и значение кадровой политики организации предприятия / А. Д. Дуйшеналиева, Д. А. Курегенова, Н. А. Дыйканбаева // Наука и инновационные технологии. – 2021. – № 2(19). – С. 62-68. – DOI 10.33942/sit1846. – EDN KZNRD.*
2. *Дуйшеналиева, А. Д. Роль стратегического управления в деятельности предприятия / А. Д. Дуйшеналиева, Д. А. Курегенова, Н. К. Узенов // Наука и инновационные технологии. – 2021. – № 2(19). – С. 69-74. – DOI 10.33942/sit1847. – EDN EIPHQQ.*
3. *Особенности управления персоналом в строительной сфере / А. К. Матыева, А. Д. Дуйшеналиева, к. А. Кароолбек, Н. У. Сатыбалдиев // Вестник Международной ассоциации экспертов по сейсмостойкому строительству. – 2019. – № 8(8). – С. 47-55. – EDN EMBFBC.*
4. *Дуйшеналиева, А. Д. Современное состояние корпоративного управления в КР / А. Д. Дуйшеналиева // . – 2016. – № 2(18). – С. 7-10. – EDN ZYEOIQ.*
5. *Дуйшеналиева, А. Д. Мотивация персонала как фактор повышения результативности рабочего персонала / А. Д. Дуйшеналиева, М. Байгазы Уулу // Наука и инновационные технологии. – 2018. – № 1(6). – С. 24-28. – EDN PALWNN.*
6. *Кудряшов В.С., Мосеева Е.А. Основы формирования системы обучения персонала организации // Juvenis scientia, 2017. № 2. С. 19–24.*
7. *Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование // М.: Юрайт, 2016. С. 38–39.*
8. *Стратегия и тактика развития человеческих ресурсов // Сб. науч. трудов аспирантов и магистрантов межвуз. науч.-практ. конф. М.: Русайнс, 2016. С. 27, 58, 173.*
9. *Планирование работы с персоналом кадровое планирование: цели и задачи основные виды и стадии кадрового планирования стратегическое планирование кадров. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rudocs.exdat.com/> (дата обращения: 27.01.2020).*
10. *Васильева О. От учета кадров к управлению персоналом // Управление персоналом. - 2010. - № 4. – С.12-14*
11. *Вотякова И. Компетенция и мобильность персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации // Управление персоналом. - 2010. - №.7. – С. 65-66*
12. *Дятлов В.А., Пихало В.Т. Этика и этикет деловых отношений. – М.: Академия, 2009. – 345с*
13. *Осипов К. Кадровое делопроизводство // Управление персоналом. - 2010.- № 2. – 101-102*
14. *Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - СПб.: Питер, 2013. – 567с*
15. *Чеглакова Л.М. Изменения в практике управления персоналом на современных промышленных предприятиях // Социс. - 2014.- №9.*

Рецензент: Болотова Махабат Алтымышовна, доцент кафедры «Менеджмент» КГТУ им. И.Раззакова, mahabat.bolotova@mail.ru