

Кривоносова Каролина Валерьевна.

Система кадрового планирования на предприятии: оценка состояния и направления совершенствования.

(Белорусский государственный технологический университет)

Разработка планов комплектования кадров в соответствии с программой развития компании – одна из функций кадровой службы. Кадровое планирование на предприятии – это целенаправленная деятельность, ориентированная на предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями и склонностями работников и требованиями организации.

Эффективное кадровое планирование и прогнозирование позволяет “заполнить” вакантные позиции, уменьшить текучесть кадров, оценить возможности карьеры специалистов в пределах компании.

Кадровое планирование должно дать ответы на следующие вопросы:

- сколько работников, какого уровня квалификации, когда и где будут необходимы;
- каким образом можно привлечь необходимый и сократить излишний персонал;
- каким образом можно использовать работников в соответствии с их способностями;
- каким образом можно целенаправленно содействовать повышению квалификации кадров и приспособлять их знания к меняющимся требованиям.

Кадровое планирование на предприятии включает в себя три основных этапа.

Во-первых, оценку наличных ресурсов: определение числа сотрудников, занятых выполнением каждой операции, требующейся для реализации конкретной цели; выявление профессиональных навыков сотрудников с указанием количества работников, ими обладающих.

Во-вторых, оценку будущих потребностей: прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных перспективных целей. При этом учитываются такие факторы, как состояние национальной и региональной экономик, состояние финансовых ресурсов компании, выход сотрудников на пенсию и т. п. Для прогнозирования широко используются методы математической статистики, экспертных оценок и т.д.

В-третьих, разработку конкретной программы действий для удовлетворения будущих потребностей: построение графика и составление перечня мероприятий по привлечению, найму персонала; по подготовке и продвижению работников.

Недобросовестно выполненное кадровое планирование способно спровоцировать возникновение серьезных проблем в компании.

Явно или неявно кадровое планирование использует каждая организация. Кадровую политику предприятия формирует система правил и норм, которая лежит в основе кадровых мероприятий и приводит человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

Формирование открытой кадровой политики предприятия характерно для новых организаций, ведущих агрессивную политику завоевания рынка, ориентированных на быстрый рост и стремительный выход на передовые позиции в своей отрасли. Кадровое планирование такой организации прозрачно для потенциальных сотрудников на любом уровне, компания готова принять на работу любого специалиста соответствующей квалификации без учета опыта работы в других организациях.

Формирование закрытой кадровой политики предприятия можно наблюдать в компаниях, ориентированных на создание определенной корпоративной атмосферы, формирование особого духа причастности. Кадровое планирование здесь отличается тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации [1].

В настоящее время, когда наша экономика перешла на рыночный путь развития, необходимо не просто заполнить штатное расписание, а подобрать его так, чтобы принятый человек работал наиболее эффективно, так как от этого зависит прибыль. И сделать это возможно лишь при условии объективной оценки кандидата, причем не только его квалификации, но, и что возможно является даже более важным, его психологической стороны. Поэтому необходимо провести психологический анализ личности нанимающегося с целью выявления его индивидуальных особенностей. Немаловажным фактором является компетентность кадровой службы. Именно от нее зависит, насколько объективно будет оценен тот или иной претендент, что впоследствии может сказаться на деятельности предприятия и, в конечном итоге, на заработной плате персонала.

Для определения особенностей кадрового планирования на отечественных предприятиях, рассмотрим некоторые статистические показатели, характеризующие рынок рабочей силы в стране.

Таблица 1 - Численность экономически активного населения (в среднем за год)

	2007	2008	2009	2010	2011
Тыс. человек					
Экономически активное население – всего	4 566,9	4 654,2	4 686,1	4 705,1	4 686,0
мужчины	2 169,1	2 197,9	2 222,5	2 252,3	2 294,0
женщины	2 397,8	2 456,3	2 463,6	2 452,8	2 392,0
Из общей численности экономически активного населения занятые – всего	4 518,3	4 610,5	4 643,9	4 665,9	4 654,5
мужчины	2 151,7	2 181,9	2 204,1	2 233,9	2 278,9
женщины	2 366,6	2 428,6	2 439,8	2 432,0	2 375,6

Окончание таблицы 1					
В процентах от экономически активного населения					
Экономически активное население – всего	100	100	100	100	100
мужчины	47,5	47,2	47,4	47,9	48,9
женщины	52,5	52,8	52,6	52,1	51,1
Из общей численности экономически активного населения занятые – всего	98,9	99,1	99,1	99,2	99,3
мужчины	47,1	46,9	47,0	47,5	48,6
женщины	51,8	52,2	52,1	51,7	50,7

Примечание – Источник: [2].



Рисунок 1 - Распределение численности занятого населения по видам экономической деятельности в 2011 году, (в процентах к итогу)

Таблица 2 - Основные показатели образования (на начало учебного года)

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Число учреждений образования, реализующих образовательные программы общего среднего образования	3927	3821	3719	3654	3707
В них учащихся, тыс.	1134,9	1083,2	1006,7	962,3	938,1
Число учреждений образования, реализующих образовательные программы среднего специального образования	204	206	211	214	220
В них учащихся, тыс.	155,0	157,3	166,6	167,6	162,9
на 10 000 человек населения, учащихся	162	165	175	177	172
Число учреждений образования, реализующих образовательные программы высшего образования	53	53	53	55	55
В них студентов, тыс.	413,7	420,7	430,4	442,9	445,6
на 10 000 человек населения, студентов	433	442	453	467	470

Примечание – Источник: [2].

В лесном комплексе Республики Беларусь численность работающих составляет около 100 тысяч человек. Непосредственно в лесохозяйственной отрасли 36,7 тыс. человек, из них руководители – 113 человек; руководящие работники - 4,7 тыс. человек; специалисты – 14,4 тыс. человек, из них лесники - 9,2 тыс. человек; рабочие – 17,5 тыс. человек. За последние 5 лет в три раза увеличилось количество учебных заведений, осуществляющих подготовку кадров для лесного хозяйства и лесной промышленности.

Повышение квалификации работников леса, их переподготовка осуществляется в Республиканском учебном центре Минлесхоза РУЦ - Лес и его филиалах в городе Мозырь и г.п. Бешенковичи, а также в некоторых учебных заведениях республики (2 ВУЗа, 6 техникумов и колледжей, 18 ПТУ и лицеев).

В 2010 году уровень профессиональной подготовки повысили более 4 тысяч работников [3, с. 59].

Таблица 4 - Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата за 2011 год (тыс. рублей)

	Республика Беларусь	Брестская область	Витебская область	Гомельская область	Гродненская область	г.Минск	Минская область	Могилевская область
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1331,2	1279,0	1367,6	1336,6	1298,5	1791,2	1356,2	1308,8

Примечание – Источник: [2].

Из выше приведенных данных видно, что наиболее экономически активным населением в нашей стране являются женщины и составляют в среднем 52% от общей численности занятого населения. Причём население нашей республики имеет высокий уровень образования. С каждым годом увеличивается число людей, получающих высшее образование, а это значит, что квалификация кадров растет. Следовательно, на предприятиях можно внедрять передовые технологии, что приведет к повышению производительности труда и росту заработной платы.

Таким образом, главной целью кадровой политики в лесном хозяйстве является обеспечение отрасли высококвалифицированными руководящими работниками, специалистами и рабочими на основе эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров всех уровней, их трудоустройства и закрепления на производстве, создания благоприятных условий для производительного, материально и морально мотивированного труда, профессионального роста [3, с. 59].

Список использованных источников:

- 1.Зарплата: практический журнал для бухгалтеров о расчете зарплаты [Электронный ресурс]/ Полезное/Кадровое планирование/ Кадровое планирование на предприятии – Режим доступа: <http://www.zarplata-online.ru>. Дата доступа: 05.10.2012
- 2.Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]/ Официальная статистика/ Годовые данные/ Труд (Заработная плата) – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. Дата доступа: 05.10.2012
- 3.Состояние и использование лесов Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.belwood.by/Obzor_2010_dlya_interneta.pdf. Дата доступа: 05.10.2012