

Чернышева Ольга Александровна, студентка,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО
«Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации», г. Пенза

Танина Мария Алексеевна,
к.э.н., доцент, доцент кафедры
«Менеджмент, информатика и общегуманитарные науки»,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО
«Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации», г. Пенза

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИИ IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL PLANNING SYSTEM

Аннотация: В статье рассматриваются основные аспекты совершенствования системы планирования кадрового состава, включая современные методики, инструменты и практические рекомендации, которые помогут организациям эффективно спланировать кадровый состав.

Abstract: The article discusses the main aspects of improving the personnel planning system, including modern techniques, tools and practical recommendations that will help organizations effectively plan their personnel.

Ключевые слова: кадровый состав, управление кадрами, планирование, стратегия, развитие сотрудников.

Keywords: human resources, human resources management, planning, strategy, employee development.

В условиях динамичного развития рынка и постоянных изменений в экономической среде эффективное управление кадровым составом становится одной из ключевых задач для организаций. Совершенствование системы планирования кадрового состава не только способствует повышению производительности труда, но и позволяет оптимизировать использование человеческих ресурсов, что в свою очередь влияет на конкурентоспособность компании. Современные подходы к планированию кадрового состава включают в себя анализ потребностей в кадрах, оценку текущих ресурсов, а также прогнозирование будущих изменений. Важность этой темы обуславливается не только необходимостью соответствия требованиям рынка труда, но и стремлением к созданию гибкой и адаптивной организационной структуры.

Совершенствование системы планирования кадрового состава организации включает в себя несколько ключевых аспектов. Одним из них является анализ потребностей в кадрах. Он включает оценку текущих и будущих потребностей, то есть определение количества и качества специалистов, необходимых для достижения стратегических целей компании. А также исследование рынка труда, подразумевающего анализ тенденций на рынке, позволяющий понять, какие навыки и профессии будут востребованы.

Следующий аспект – это оценка текущих ресурсов организации. Необходимо провести аудит кадрового состава – оценить квалификацию, опыт и потенциал существующих сотрудников, выявить недостатки в навыках и знаниях, которые необходимо устранить для достижения целей организации.



Также необходимо спрогнозировать изменения, разработать различные сценарии развития бизнеса и их влияние на потребность в кадрах. При планировании кадрового состава поможет использование аналитических инструментов, то есть применение программного обеспечения для прогнозирования потребностей в кадрах на основе исторических данных [1].

Далее нужно разработать стратегии привлечения и удержания кадров организации, сформировать корпоративную культуру, которая привлекает таланты и инвестировать в обучение сотрудников для повышения их квалификации и адаптации к изменениям.

Кроме того, можно внедрять современные технологии для достижения успеха в кадровой политике. Эффективным будет использование HR-технологий для упрощения процессов подбора, оценки и управления кадрами, применение аналитики для принятия обоснованных решений о найме, развитии и удержании сотрудников.

Необходимостью является постоянный мониторинг результатов внедренных стратегий, оценка эффективности работы и корректировка подходов на основе полученных данных. Обратная связь является важным компонентом в данной деятельности – сбор мнений сотрудников о процессах управления кадрами поможет их улучшить и оптимизировать.

Современные методики и инструменты совершенствования системы планирования кадрового состава организации включают в себя разнообразные подходы, технологии и стратегии. Одним из них являются системы управления талантами (TMS). Они включают в себя платформы для управления талантами, то есть инструменты, которые помогают отслеживать навыки, достижения и карьерные цели сотрудников, обеспечивая планирование их развития, а также кадровые резервные системы, которые помогают в определении и развитии внутреннего резерва для ключевых позиций.

Можно применять методики Agile и Scrum в управлении кадрами, что подразумевает создание гибких команд – формирование временных команд для выполнения конкретных задач, что позволяет быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и итеративное планирование, что включает регулярный пересмотр и корректировку планов по мере изменения бизнес-требований. Также можно применять создание нескольких возможных сценариев развития бизнеса и оценивать потребности в кадрах для каждого из них или использовать стратегическое моделирование – использование симуляций для анализа влияния различных факторов на кадровые потребности [2].

В улучшении планирования кадрового потенциала организации помогут электронные платформы для подбора персонала. Такими являются системы ATS (Applicant Tracking Systems) – системы автоматизации подбора кандидатов, которые помогают оптимизировать процесс найма. Совершенствование системы планирования кадрового состава требует интеграции различных методик и инструментов, позволяющих организации адаптироваться к изменениям рынка труда и обеспечивать эффективное использование человеческих ресурсов. Эти подходы помогают не только привлекать таланты, но и развивать их в соответствии с потребностями бизнеса.

Планирование кадрового состава является одной из ключевых задач для успешного функционирования любой организации. Правильный подход к этой задаче позволяет не только оптимизировать расходы на персонал, но и повысить эффективность работы команды. Для этого можно выделить несколько основных задач, которые могут помочь в правильном построении стратегии планирования кадрового состава.

1. Оценка текущего кадрового состава: необходимо проанализировать количество сотрудников, их квалификацию, опыт работы и текущие обязанности. Это поможет выявить сильные и слабые стороны команды, а также определить, какие позиции требуют доработки или



замены. Проведите аудит кадров – анализируйте не только показатели работы, но и удовлетворенность сотрудников, а также используйте метрики производительности для оценки вклада каждого члена команды.

2. Определение потребностей в кадрах: успешное планирование кадрового состава начинается с четкого понимания потребностей организации. Это включает в себя как текущие, так и будущие требования, основанные на стратегических целях и направлениях развития бизнеса. Разработайте стратегический план, основанный на анализе рынка и конкурентной среды.

3. Создание профиля идеального сотрудника: для каждой ключевой позиции в организации важно создать профиль идеального сотрудника. Это поможет не только в подборе кадров, но и в последующем развитии уже работающих сотрудников. Определите необходимые навыки, опыт и личные качества, которые помогут сотрудникам успешно справляться с задачами. Кроме того, необходимо учитывать культурные и ценностные аспекты организации при создании профилей.

4. Разработка системы подбора и оценки кадров: эффективная система подбора и оценки кадров позволит вам находить и удерживать наиболее полезных специалистов. Это включает в себя как процесс найма, так и системы оценки производительности [3]. Разработайте стандартизированные процедуры для интервьюирования и оценки кандидатов, пересматривайте и обновляйте методы оценки производительности, учитывая изменения в бизнес-процессах.

5. Вклад в обучение и развитие сотрудников: обучение и развитие кадров – это инвестиции в будущее организации. Обеспечивая своим сотрудникам возможность развиваться, вы повышаете их мотивацию и удержание. Создайте индивидуальные планы развития для сотрудников на основе их карьерных амбиций и потребностей организации. Регулярно проводите тренинги и семинары, ориентированные на актуальные навыки и знания.

6. Использование технологий: автоматизация и использование цифровых инструментов может существенно улучшить процесс планирования кадрового состава. Системы управления талантами и HR-аналитика могут предоставлять ценные данные для принятия решений. Внедрите системы для отслеживания производительности и удовлетворенности сотрудников. Используйте аналитические инструменты для прогнозирования потребностей в кадрах на основе текущих и будущих трендов.

7. Регулярный пересмотр стратегий: кадровое планирование – это непрерывный процесс, который требует регулярного анализа и адаптации. Важно своевременно реагировать на изменения в бизнесе и рынке труда. Проводите регулярные такие пересмотры – как минимум раз в год. Обсуждайте результаты и корректируйте планы вместе с ключевыми заинтересованными сторонами организации.

Планирование кадрового состава – это сложный, но важный процесс, требующий внимания и ресурсов. Следуя приведённым рекомендациям, организации могут значительно повысить эффективность своего кадрового управления, что, в свою очередь, способствует достижению стратегических целей и укреплению конкурентных позиций на рынке. Вложив средства в развитие и планирование кадров, организация получает значительные дивиденды в виде вовлечённых и продуктивных сотрудников, готовых к новым вызовам.

Список литературы:

1. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 707 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-18970-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/555567> (дата обращения: 20.09.2024).



2. Сорокин, А.В. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки «Менеджмент» / А.В. Сорокин, А.В. Прокопьев – Издание 2-е дополненное и исправленное // Рубцовский индустриальный институт. – Рубцовск, 2021. – 68 с.

3. Богданова, О.П. Кадровое планирование: методические указания для практических занятий и самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / О.П. Богданова // Томск: Изд-во ТУСУР, 2019 – 34 с.

